ANNUAL REVIEW 1987-88

ANNUAL REVIEW 1987-88

Note: The Canada Labour Code consists of three parts referred to in this Annual Review as Part III (Labour Standards), Part IV (Occupational Safety and Health), and Part V (Industrial Relations). In the latest Revised Statutes of Canada, which will be available shortly, the parts are reordered. In subsequent years, they will be known as Part I (Industrial Relations), Part II (Occupational Safety and Health), and Part III (Labour Standards).

Photo Credits:

Labour Canada
pages: 4, 18, 22, 38 (bottom)

National Archives of Canada
cover (background), page 6

Secretary of State of Canada
cover (top)

Supply and Services Canada, Photocentre
cover (bottom), pages: 1, 10, 14, 28, 38 (top), 40, 44, 46

Published by authority of the Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada Catalogue Number
L109-0778/88B

© Minister of Supply and Services Canada 1988
Cat. No. L1-1988
ISBN 0-662-56152-X

Printed in Canada

CONTENTS

MINISTER'S MESSAGE 5

WORKING THEN 6

WORKING NOW 10
. . . and in the future 11

ANNUAL REVIEW 14
Who We Are 15
How We Get the Job Done 15

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE ... 18
Mediation and Conciliation 19
Arbitration Services 20
Legislative and Special Projects 21
Technical Support and Operational Research 21

POLICY PROGRAM 22
Bureau of Labour Information 23
Older Worker Adjustment 23
Policy and Strategic Analysis 23
Office of International Affairs 24
Federal-Provincial Relations 24
Labour Outreach Secretariat 24
Women's Bureau 25
Client Consultations 26

OPERATIONS PROGRAM 28
The Regions 29
Employment Relations and Conditions of Work 33
Employment Standards 33
Equal Pay 33
Labour Education 34
Occupational Safety and Health 34
Senior Medical Consultant 35
Education and Technical Information 35
Injury Compensation 35
Program Research and Development 35
Technical Services 36
Fire Prevention 36
Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) 37

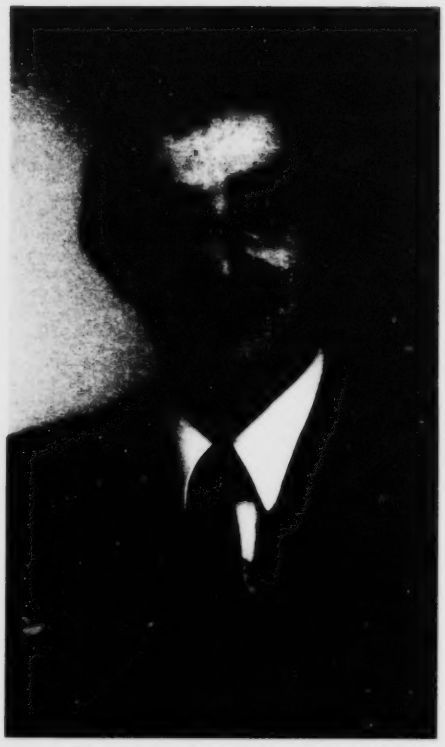
COMMUNICATIONS DIRECTORATE 38

MANAGEMENT SYSTEMS AND SERVICES 40
Informatics 41
Corporate Services 41
Financial and Administrative Services 41

PERSONNEL BRANCH 44

APPENDIX 46

MINISTER'S MESSAGE



Evolution through change is the dynamic which characterizes our labour history in Canada. This year we've captured this theme in a special way by looking at the labour environment as it was in the early days of our development and as it is today in a Canada that has risen to the challenge of change.

This challenge is still with us. New markets are opening up and old ones are changing. Yesterday's products are disappearing as exciting new ones come on the market; old industrial processes are giving way to new technologies; the workplace is calling for different talents and skills.

Canadian workers are meeting this challenge with energy and enthusiasm. Our labour force is dynamic, flexible, responsive to change, and creative. It is the foundation stone upon which we will build a stronger national economy and a better life for our children.

New opportunities are created through evolution and nurtured by fresh approaches. We are witness this year to exciting developments which offer the potential of opening wide the labour market of today to the possibilities of tomorrow. Free trade with our most important trading partner will offer more employment to Canadian workers who will be able to exercise their skills with diversified job opportunities.

Fiscal year 1987-88 was a productive one with many accomplishments to note. By looking at the past and into the evolution of the labour market as we know it today, our Annual Review will show that Canadians are ready to meet the last decade of this century with vigour and enthusiasm.

PIERRE H. CADIEUX

6

WORKING THEN

To the honest sons of labour, Canada is, indeed, an Eldorado — a land flowing with milk and honey . . .

SUSANNA MOODIE, 1853

A 14-Year Old Worker in a Coal Mine.

Susanna Moodie's description of labour conditions in early Canada was far more lyrical than factual. The opportunity to labour, even for the most honest sons, was irregular. Work, when it could be obtained, meant long days, long weeks, poor pay, no paid holidays — all in conditions that ranged from the barely acceptable to the truly inhuman. The last two centuries are the story of how a dawning sense of responsibility, on one hand, and a growing sense of rights, on the other, remade Canadian society.

Government, which would become an important factor in the process, involved itself in labour issues little more than a century ago. Even before then, according to records, there was a union of carpenters in Halifax in 1798, and labourers in Amherstburg, Upper Canada, made one shilling, threepence per day, while carpenters earned five shillings and a ration of rum.

Poverty was common as Canada industrialized: a glimpse of the lives of even one family shows how bleak the fight for survival was. The Giguères lived in St. Jacques Ward in Montreal, circa 1871. Marie and Michel had nine children, aged two to 23. Michel was a shoemaker and his four daughters, 13 to 23, were seamstresses. One son worked as a labourer while the 13-year-old boy was an apprentice. Marie kept house for the workers, cared for the smaller children, shopped, cooked, cleaned, and looked after her 77-year-old father-in-law, who lived with them. She probably helped from time to time with the sewing.

Houses in the area lacked running water or sewage and were inadequately insulated against the bitter winters. Although only between one and 5 percent of women worked for wages, the ultimate survival of the family often depended on them. If the wife could tend cows, keep bees, or weave wool, her family might just be able to eke out a living (and pay scales for men were designed to reflect the expectation that wives would carry out those tasks).

According to 1881 figures, 30 percent of all women in Montreal over the age of 40 were widowed, compared with only 10 percent of the men. The numbers reflected the harsh realities of the time. While men died young from their labours, those who did survive found they could remarry quickly from the large pool of widows around them.

But what about the woman who could *not* remarry? According to contemporary reports, Widow McGrath, left with three youngsters, aged four to nine, took in two other widows, one with an 11-year old. Two of these indomitable souls worked as washerwomen; one sold goods at market; between them, they kept five pigs, probably eating some and getting cash by selling others.

In the years after Confederation, child labour was the norm. Poor children, apprenticed to better-off shopkeepers or farmers, were often treated as little more than slaves. Small wonder that gangs of them, dusting off their britches and winding their tattered scarves around themselves for warmth, might have stepped from the pages of Charles Dickens to roam the streets of Canada's cities, stealing, setting fires, drinking, and accosting people.

In those years, Canadian factory workers laboured an average of 60 hours weekly, including a seven-hour daily stretch unbroken by rest or meals. Steam boilers, needed to run production lines, were often tended by children who, at the same age today, would be found at their desks in grade three. Fire regulations simply did not exist. Poor ventilation was an unrelenting health hazard, especially in factories where bleaching and dying cloth in moist, stale air provided ideal conditions for breeding tuberculosis bacilli.

Thirty-five percent of the manufacturing labour force was made up of women and children — a significant percentage of the latter aged between five and 14. In fact, much of Canada's early labour legislation came out of the child-saving movements in the years before World War I. In 1884, an Ontario law prohibited girls under 14 or boys under 12 from factory work, unless they had parental permission (but, in the still-agricultural economy, they could be employed in canning factories in June, July, and August). Women and children were not permitted to work more than 10 hours daily or for more than 60 hours a week without special permission of a labour inspector. There were, of course, no restrictions on the hours men worked. (Child labour in factories was outlawed only in 1918, mainly to open up jobs to returning veterans.)

In 1891, nurses worked 12-hour shifts; clerks in dry goods stores worked 85-hour weeks, sometimes apprenticing without salary. A Royal Commission on the needle trades heard testimony, in 1895, of families working in such poverty that "you find that, in many of the places, many of the (cloth) bundles are not only used to sleep on, but to nurse sick children while the women work the sewing machines".

The Commission also heard how "women were cheated out of their meagre wages by companies who bought their sewing: a foreman would pretend to find something wrong with the work and, if the woman protested, would refuse to give her anything else to sew. This, at a time when men . . . were making about $11 a week and women who sewed were earning as little as 75 cents weekly!" Women were routinely vulnerable to sexual harassment; many contractors simply refused to give further work to women they could not use sexually.

By 1888, some provinces had begun to regulate conditions of labour in the retail and wholesale trades, as well as in factories. Boys under 14 and girls under 16 were permitted to work no more than 74 hours weekly. Later, the law stipulated that no child or woman could begin work before seven a.m. or finish later than six p.m., except on Saturdays when they were permitted to stay on the job until 10 p.m.

In that same year, Bell Canada experimented with a female-only hiring policy for operators' positions; by 1890, it had become company policy.

The work was gruelling: each woman looked after 80 to 100 lines with 6 041 possible connections, and she placed about 300 calls hourly. Heavy headgear produced painful sores, and electrical shocks were sometimes severe enough to produce convulsions.

The women received a starting salary of $18 a month, which after three years was raised to $25 — low when compared with the $30 a month the few skilled women permitted to work in industry were making and, of course, well below the rate for skilled men: $40 to $60 monthly.

In 1907, a short-lived strike against a lengthier working day at Bell Canada in Toronto was quickly broken, and women went back to their boards at decreases of from 21 to 16 cents an hour. In the wake of strong opposition to the company, the Government struck a Royal Commission, which heard one executive claim that women were taking jobs for pin money and "some women come to us just to earn a fur coat or something like that." That testimony was quickly discredited and, eventually, the company offered a compromise — seven hours work over a nine-hour day — and the Royal Commission disbanded.

While the Great Depression is remembered for the people who were unemployed, those who had jobs were sometimes only marginally better off. In the Saskatchewan coal mines, for example, the men made an average of $4.21 a day in 1929. By 1932, that had fallen to $3.20, and 1929's average wage of $947.25 seemed princely in 1932, when it had shrunk to $700.80.

Banks routinely prohibited members in their lowest-paid echelons from marrying until they earned what the bank judged was an adequate salary. The fear was that, otherwise, poorly paid employees might embezzle bank funds.

In November 1936, the federal government sent questionnaires to 10 000 industrial employers throughout Canada for a snapshot of working conditions of the time and got responses from about three quarters of them. An overwhelming 89.3 percent of those reported that their employees worked between 41 and 60 hours a week.

Before the First World War, virtually the only people who had enjoyed paid vacations were those who worked for government or were salaried employees in some parts of private industry. Annual vacation pay had been more widely introduced after the war but, in many cases, had been withdrawn again during the Depression. A census of about one fifth of all persons regularly employed in private industry in 1937 showed that fewer than 40 percent of wage and salary earners in Canada were employed by companies with some plan for paid vacation.

Little more than a decade later, Manitoba trade unionists were asking their legislature to adopt two weeks of annual paid holiday in the province rather than one and to lower the work week to 40 hours. It wasn't until 1958, with passage of the Annual Vacations Act, that a minimum of one week of paid vacation was required after one year and of two weeks after two years.

The disparities that had traditionally existed between the conditions of work for men and for women were still firmly in place, even within the federal government itself. Not until November 1955 was a married woman living with her husband considered eligible to become a permanent member of the federal civil service.

Racism was as acceptable as sexism. A 1966 survey of employers in one city in New Brunswick covered 58 firms, each employing more than 100 people, with a total work force of 18 960. Only 88 employees were Black (about half the number that would have been expected according to the presence of Blacks in the population) and, of the 58 companies, 34 had *never* employed a Black person. Furthermore, the smaller the company, the more pronounced the colour line; of 264 firms with one to 100 employees, only 36 had ever had a Black worker.

Experience in Ontario was comparable. In one community, surveyed in 1970, there were only 22 Blacks in a total of nearly 3 000 workers — again, about half the number that would have reflected the proportion of Blacks in the population. According to the same report, three levels of government, with 1 824 full-time employees, had only six Black employees.

Those excluded from obtaining jobs varied from place to place and from time to time: Ukrainians in the West; English or Irish in Ontario; English or French in Quebec; Jews in Ontario and Quebec. If, in more recent times, both the law and social custom have made outright racism unacceptable, human rights commissions across the country remind us that, too often, people still feel its sting in such matters as advancement and training.

The gender/wage gap for the same work, noted by the 1895 Royal Commission, closed, but very slowly. In October 1972, women in office occupations were making about what men in similar positions had made three years earlier, the men's salaries having continued to climb. Using another form of measurement, in October 1971, 45.9 percent of women in industries under federal jurisdiction earned less than $2.50 an hour — compared with only 8.2 percent of men. At least part of the reason can be found in the female ghettoes that had taken hold in the workplace. Whereas in 1901, 22 percent of clerical workers were women, three quarters of a century later 60 to 70 percent of clerical workers were women.

10

WORKING NOW...

How does Canada, today, measure up against the past?

Those who are paid by the hour work an average of 31.4 hours weekly.

The average of all employees' weekly earnings is $455.73.

According to federal and provincial statutes, employees are entitled to two weeks of paid vacation after one year. The Canada Labour Code provides three weeks after six years, while provincial legislation varies: three weeks after four years in Manitoba; three weeks after 10 years in Quebec.

There are ten public statutory holidays in most of Canada, although the number and dates vary from province to province; e.g., Ontario's Civic Holiday; St. Jean-Baptiste Day in Quebec, and others.

The safety and health of children are now protected by a network of federal and provincial laws that affect their presence in the workplace, among them, employment standards acts, child welfare legislation, factory or industrial safety laws, minimum wage orders, mining and apprentices and trades qualifications acts. Provincial school attendance laws require children to attend school, usually to age 15 or 16, and provincial mines acts forbid those under 18 from working at the face of an open pit site or underground. According to the Canada Labour Code, an employer may employ a person under 17 only in certain occupations and subject to conditions including a prohibition on work from 11 p.m. to 6 a.m.

...AND IN THE FUTURE

What lies ahead? That's always a major question for Labour Canada. This year, the Deputy Minister, Jennifer McQueen, sponsored a Strategic Planning Conference to focus the department on the challenges of tomorrow. One of the major documents it considered, *Evolving Labour Environment: Trends and Implications*, was based on sources within the department, on figures provided by Statistics Canada, and on a survey conducted by Decima Research. Among other facts, it found:

The rate at which our population is growing declined from three percent in 1955 to less than one percent annually since 1981.

The number of those entering the labour force peaked in 1981 and will decline until the end of the century.

Challenges under the Charter of Rights and Freedoms mean changes to traditional expectations about retirement at 65, which have already resulted in more flexible retirement legislation. At the same time, an aging population – most of whose members will eventually *retire – will mean a greater number of pensioners and an increasing burden on the working population. Such pension-related issues as indexing and portability, therefore, will become increasingly important in collective bargaining.*

There is an increasing interest in smoke-free working environments (see p. 45 Personnel), as well as concern about such other quality of work environment issues as "sick building" syndrome, stress, and VDTs.

Canada's industrial relations continue to be stable and peaceful. In 1985, 93.4 percent of all collective bargaining settlements were reached without a work stoppage. As recently as 1982, more than twice as much time was lost to work stoppages in Canada as in the United States; just three years later, figures were almost precisely the same for both countries.

Attitudes to work continue to be markedly positive. Two thirds of Canadians want an active role in decisions that affect the future of their employer, and more than 50 percent of those in the manufacturing sector have held their jobs for five years or more.

Labour and management are optimistic about the positive effects of cooperation and consultation, and labour unions are looking for new ways to participate actively in the economy. The Quebec Solidarity Fund, for example, was created in 1984 by the Quebec Federation of Labour and now has more than $100 million in assets to invest in small and medium-sized enterprises. A similar national fund, called Working Ventures, is currently being established by the Canadian Federation of Labour.

But without doubt the most significant shifts in the workplace, and in our society generally, have been those affecting women. Exactly 20 years ago, the Royal Commission on the Status

of Women was travelling across Canada, gathering expert information, launching studies, and listening to groups and individuals. The volume, speed, and impact of change in the years since — much of it a direct result of the Commission's work — is more pronounced in the workplace than almost anywhere else. Some statistics:

In 1966, 35 percent of women 15 years of age and over were in the labour force. In 1987, this figure had increased to more than 56 percent, and women will soon represent fully half of Canada's active work force. The family in which father goes to work and mother stays home is fading from sight. Only 16 percent of Canada's two-parent families depended on only one income in 1981; in 1961, 65 percent of them did.

More than 56 percent of women with children under three now work; a decade ago, only 31 percent did.

There are more than 460 000 single parents in the work force, most of them female, and the numbers continue to increase rapidly.

In 1977, nearly 12 percent of the employed labour force was in part-time work; in 1987, the part-time work force had grown to 15.2 percent, and more than 71 percent of part-time workers were women.

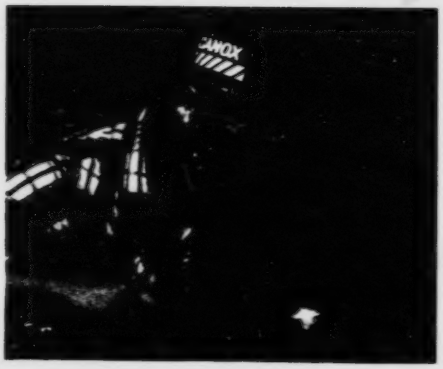
These facts help explain the emergence of child care as a major public issue.

In 1987, women employed full-time earned only 66 percent of the average earnings of their male counterparts.

In other words, we've come a long way, but we have a long way to go.

14

ANNUAL REVIEW



Every activity at Labour Canada – whether it is a grant program, a training session or a new interpretation of a safety and health regulation – directly affects the one in ten Canadian workers who come under federal jurisdiction. Beyond that, many of our programs are directed to all workers in Canada, and we know that what we do at Labour Canada will eventually help shape conditions for all Canadians.

Who We Are

Labour Canada is the federal department responsible for labour matters as they affect Canadians who work for a company or organization under federal regulation – whether organized or unorganized workers, unions, or employers. That means we are responsible for labour issues in industries that are interprovincial or international in character, for example: those that transport people or goods by air, rail, highway or pipeline; canals, tunnels, and bridges; shipping and related operations; such services as telecommunications and banking; and some 40 Crown corporations, as well as those industries that Parliament declares to be for the general advantage of Canadians, including grain handling and uranium mining.

Labour Canada carries out its mandate in administering the Canada Labour Code, Parts III, IV, and V, which deal, respectively, with labour standards, occupational safety and health, and industrial relations. (See note, page 2.) In addition, the Minister is responsible for the Department of Labour Act, the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act, the Labour Adjustment Benefits Act, the Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act, the Corporations and Labour Unions Return Act, and the Wages Liability Act.

The department employs 887 men and women, 560 of whom work at our headquarters in Ottawa-Hull, with the rest located in more than 20 cities across the country. Fifty-two percent are women (coincidentally, the percentage of females in the population as a whole); two thirds are anglophone and the other third francophone.

Labour Canada is a useful resource for all Canadians. Our specialists and consultants work on the front lines to bring about a working environment conducive to physical and social well-being. Our mediators, conciliators and policy makers encourage healthy industrial relations and cooperation amongst government, trade unions and the business community. And in our role as collector, analyst, and communicator of labour-related information, we can help anyone involved in the world of work.

Our assistance is not limited to government-connected companies or employees. For example, the holdings in our labour library – the most complete in Canada – and our computerized labour information bank are frequently used by unions and non-unionized workers, by students and researchers, and by human resource managers across the country.

You may want information on trends and developments in collective bargaining, about Canadian industrial relations generally, about Canadian activities in the International Labour Organization, or about the status of women in the labour market. You may wonder whether you or your group or organization are eligible for research funding on workplace or labour-market issues, or you may wish to make representations to the government on labour-related issues. Labour Canada can help in all those areas, just as it can if you have questions about your rights and responsibilities as an employer or employee, or if you need assistance in reaching a collective agreement.

How We Get the Job Done

The Federal Mediation and Conciliation Service and Labour Canada's two chief programs – Policy and Operations – provide service to the public. In addition, the Communications Directorate informs Canadians about how Labour Canada works on their behalf, the Personnel Branch deals with the department's own staff, and Management Systems and Services maintains and evaluates the department's effective administration.

Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service promotes constructive collective bargaining within the federal jurisdiction and helps labour and management resolve their disputes.

It is responsible for administering the dispute resolution provisions of the Canada Labour Code Part V and those portions of Part III that deal with the adjudication of unjust dismissal complaints and group termination of employment. The service has four components.

The **Mediation and Conciliation Branch** provides conciliators and mediators, based at headquarters and in regional offices, to help unions and management resolve disputes at the bargaining table and differences that arise within the term of a collective agreement. The branch offers a first contact service to acquaint new clients with its services and the system of collective bargaining in the federal jurisdiction.

The **Arbitration Services Branch** is responsible for processing the ministerial appointment of arbitrators to resolve disputes arising from the application or interpretation of a collective agreement. The branch is also responsible for the appointment of adjudicators to deal with allegations of unjust dismissal and the appointment of arbitrators to resolve differences stemming from group terminations of employment.

The **Legislative and Special Projects Branch** has responsibility for ensuring that an appropriate legislative framework for collective bargaining is maintained, and for providing advice on the industrial relations implications of various departmental and governmental initiatives.

The **Technical Support and Operational Research Branch** conducts research to support federal mediators and conciliators in their dispute resolution activities and to assist in the formulation of industrial relations policy.

Policy Program

Labour Canada's Policy Program collects and disseminates information on Canadian labour issues and provides departmental officials with policy research and analysis. It coordinates Labour Canada's relations with the private sector and with external groups, including provincial and international bodies. Through the Women's Bureau, it serves the increasing number of Canadian women who participate in the labour market.

The Policy Program delivers its services through the following components.

The **Bureau of Labour Information** collects, analyzes and disseminates information on collective bargaining and industrial relations.

The **Older Worker Adjustment Branch** administers programs to assist older workers who have been laid off because of industrial restructuring and who are unable to find new jobs.

The **Policy and Strategic Analysis Branch** monitors and analyzes policies in all departments of the federal government to ensure that matters of concern to Labour Canada and its labour and business clients are taken into account as policy is developed.

The **Office of International Affairs** manages the department's participation and broader Canadian interests in the International Labour Organization and other international bodies.

The **Federal-Provincial Relations Branch** analyzes trends and developments in the various Canadian labour jurisdictions and coordinates the department's activities with provincial and territorial ministries of labour.

The **Labour Outreach Secretariat** administers financial assistance programs that support research on technological change, encourage labour-management cooperation, and promote staff exchanges between the labour movement and the federal government.

The **Women's Bureau** promotes equality for women in the labour force through its program of research, policy development, education and information.

The **Client Consultations Unit** manages the department's relations with trade unions and with business, analyzes trends and developments in the labour movement, and assists union officials and business organizations in dealing with the federal government.

Operations Program

The Operations Program is responsible for the administration and enforcement of the Canada Labour Code, Parts III (Conditions of Work) and IV (Occupational Safety and Health) and pertinent regulations. It

also administers the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, and the Merchant Seamen Compensation Act.

The Operations Program delivers its services through the following components:

The **Employment Relations and Conditions of Work Branch** monitors and updates federal labour standards, consults with unions and employers on regulatory changes, and administers a financial assistance program that supports labour education. Its Equal Pay Division promotes the implementation of federal equal pay legislation in the federal jurisdiction.

The **Occupational Safety and Health Branch** develops policy and regulations dealing with industrial safety and hygiene, conducts research, and develops educational material on safety and health in the workplace. It also develops policy and legislative proposals dealing with the various federal workers' compensation programs.

The **Fire Prevention Branch** provides fire protection services for the buildings in which public service departments and agencies are situated and for their occupants. The Office of the Fire Commissioner of Canada is part of Labour Canada's Fire Prevention Branch. The Fire Commissioner is responsible for administering, interpreting, advising on, and enforcing fire safety regulations; acting as liaison with provincial and municipal fire safety authorities; and representing the federal government on national and international fire safety committees and organizations.

Labour Canada's field offices are administered by **Regional Operations.** The six regional offices are responsible for inspections of work sites, investigations of accidents and complaints, and advisory services for employees and employers in the federal labour jurisdiction. Each regional office operates through districts and sub-offices staffed by labour affairs officers.

Communications Directorate

The Communications Directorate undertakes research and analysis, provides advice to managers, and develops communications plans and activities to inform Labour Canada's clients and the general public about Canadian labour issues and the department's programs and services.

Management Systems and Services

Management Systems and Services provides the department with operational planning, financial, and administrative expertise, program evaluation, audit, library, and data processing services.

Personnel Branch

The Personnel Branch is responsible for the department's relations with its own employees and for providing services and assistance to managers and employees. Personnel provides help and advice on such issues as classification, recruitment, staffing, staff relations, language training and evaluation, career development, secondment, employment equity, and overall human resource planning.

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The free collective bargaining process is an important cornerstone of the democratic society we in Canada are privileged to enjoy. It is the role of the Federal Mediation and Conciliation Service to encourage constructive collective bargaining and, through the provision of expert third-party assistance, to prevent and limit the severity of industrial disputes. FMCS can be proud of the record it has achieved in fulfilling its dispute resolution responsibilities, and of the reputation for impartiality and credibility that its officers have earned.

Mediation and Conciliation

The 1987-88 year was an extremely busy and productive one for the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS). The continuing uncertainty in the economic environment was reflected at the bargaining table and contributed to both the volume and the complexity of the disputes that FMCS was called on to resolve.

In addition to 103 cases carried forward from 1986-87, 256 notices of dispute were filed with the Mediation and Conciliation Branch during 1987-88, for a total caseload of 359 disputes; 90.6 percent were resolved with the branch's assistance and without any stoppage of work; as of March 31, 1988, 115 cases were pending. There were 34 work stoppages, during which 586 919 working days were lost — less than four tenths of one percent of all available work time under federal jurisdiction.

Thirty-five of the disputes related to airlines, including four that involved work stoppages. While 1987 negotiations between Air Canada and the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA) were concluded successfully, those between the airline and the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) resulted in a strike that required the intervention of W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, before a settlement was reached.

Using mediation assistance, Quebecair settled two disputes with the IAM and one with CALPA, while Wardair reached agreements with the IAM and the Canadian Union of Public Employees Airline Division after FMCS provided conciliation assistance.

The marine industry also had an active bargaining calendar during 1987-88. Marine Atlantic renegotiated contracts with the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT) and with the Canadian Merchant Service Guild (CMSG) using the assistance of a conciliation officer. Renegotiation of the collective agreement between Upper Lakes Shipping and CBRT required third-party assistance, as did those involving agreements between the Canadian Lake Carriers Association representing a number of shipping companies on the Great Lakes and, respectively, the Seafarers' International Union (SIU), the Canadian Merchant Service Guild, and the Canadian Marine Officers' Union (CMOU).

At the request of the CBRT and the St. Lawrence Seaway Authority, Associate Deputy Minister W.P. Kelly provided mediation assistance to avert a work stoppage in a dispute that affected the operations and maintenance bargaining unit; the parties also reached agreements covering the office and supervisory units.

On the West Coast, the Council of Marine Carriers and the CMSG, the CBRT, and the SIU renewed collective agreements with the aid of a conciliation officer.

In the banking industry, 19 collective bargaining disputes required conciliation, most notably that affecting the Canadian Imperial Bank of Commerce in Antigonish, Nova Scotia, and 13 employees represented by the Union of Bank Employees (CLC). Strike action was taken in November 1987, after lengthy negotiations, and ended when a mediated settlement was accepted three months later.

Among the 108 road transportation cases were: a peaceful settlement with mediation assistance between Greyhound Lines of Canada Ltd. and the Amalgamated Transit Union Local 1374; and a dispute in which 87 employees of Brink's Canada Ltd. in Eastern Ontario, while on strike against the company, voted to affiliate with the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers and, with informal assistance from an FMCS mediator, reached agreement on a new two-year contract.

After conciliation, Via Rail and the CBRT negotiated settlements for units of off-train and on-board employees. Attempts to settle disputes between

Canadian National and Canadian Pacific and their employees were not as successful, however. Nine of the unions, operating under the umbrella of the "Associated Railway Unions", bargained jointly with the two companies and, despite exhaustive efforts at conciliation and mediation, began a legal strike on August 24, which ended only when Parliament passed Bill C-85, requiring that all outstanding issues be resolved by arbitration. The Minister of Labour appointed Dalton Larson of Vancouver to act as arbitrator in this dispute, and his proceedings were still in progress at the end of the fiscal year.

Bill C-85 was also invoked to bring an end to strike action against CN by the Brotherhood of Locomotive Engineers. Mr. Larson was appointed arbitrator in this matter as well, and his award was issued February 4, 1988. At the end of the fiscal year, disputes between CN and CP and the Canadian Council of Shopcraft Unions, which began rotating strike action against CP Rail in March, remained unresolved.

Canada Post and its unions also required the assistance of FMCS during the fiscal year. Conciliation proceedings between Canada Post and the Letter Carriers' Union of Canada failed to bring about a settlement, and the union began rotating strike action on June 16. The Minister, acting on a joint request by the parties, appointed the Associate Deputy Minister as mediator and a negotiated settlement was reached following six days of intensive mediation.

At the same time, Canada Post was bargaining with the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) and, in this case too, a conciliation commissioner was unsuccessful in persuading the parties to settle. When CUPW commenced rotating strike action, an assessment conducted by the Associate Deputy Minister at the request of the Minister of Labour indicated that it was unlikely a settlement would be achieved short of a prolonged work stoppage. On October 16, Bill C-86, the Postal Services Continuation Act 1987, was passed, terminating the dispute and providing for mediation-arbitration. Chief Judge Laurent Cossette of the Quebec Municipal Court, appointed mediator-arbitrator, was proceeding with the matter at the end of the fiscal year.

In other postal cases, negotiations between Canada Post and the Public Service Alliance of Canada were still in progress at the end of the fiscal year, while Canada Post and the Professional Institute of the Public Service (PIPS), assisted by a conciliation officer, reached an agreement that affected 270 computer systems analysts.

On December 7, after lengthy negotiations, a longstanding dispute between Prince Rupert Grain Ltd. and the Grain Workers Union Local 333 led to strike action. Mediation by an officer of the Vancouver FMCS office and, later, by the Associate Deputy Minister were to no avail. As the dispute was having significant impact on Canada's ability to meet export grain commitments, in January 1988, Parliament passed the Prince Rupert Grain Handling Operations Act. Mr. Justice Peter D. Seaton of the British Columbia Court of Appeal was appointed to arbitrate the issues in dispute, and his award was issued on March 25, 1988.

The Federal Mediation and Conciliation Service received 22 requests for ministerial consent to refer a complaint to the Canada Labour Relations Board, a requirement for bargaining-related accusations of unfair practices, which are investigated by the branch on the Minister's behalf. Consent was granted in 10 cases and denied in one; four other complaints were settled by FMCS officers and, at fiscal year end, seven were under investigation.

As the result of new certification orders issued by the Canada Labour Relations Board, the branch made 15 first-contact assignments. This program informs parties new to collective bargaining in the federal jurisdiction about the Canada Labour Code and the services provided by FMCS. Eight preventive mediation assignments, designed to help labour and management resolve difficulties before they become bargaining issues, were undertaken in 1987-88, half in the railway industry.

Arbitration Services

The Arbitration Services Branch is responsible for processing the ministerial appointment of arbitrators, pursuant to Part V of the Canada Labour Code, to resolve disputes arising from the application or interpretation of a collective agreement.

The branch also has responsibilities under the provisions of Part III of the Code for the appointment of adjudicators to deal with allegations of unjust dismissal and the appointment of arbitrators to resolve differences stemming from group terminations of employment.

An overview of the caseload demonstrates the branch's accomplishments in the past year.

Ninety-three applications were received under Part V of the Code for the appointment of an arbitrator or arbitration board chairperson to hear disputes that arose from interpretation of collective agreements. Appointments were made in 45 cases; 48 cases were either withdrawn or settled with Arbitration Services Branch assistance.

The branch dealt with 143 applications filed under Part III of the Code for the appointment of adjudicators to resolve complaints of unjust dismissal. Appointments were effected in all cases.

Arbitration Services received and analyzed 348 awards filed under Part V of the Code and 92 awards filed under Part III. The branch responded to some 627 requests from the public for copies of the various decisions. In addition, Arbitration Services published and released 12 issues of the *Arbitration Services Reporter*, providing an analysis, index, and summary of arbitration and adjudication awards.

Legislative and Special Projects

The Legislative and Special Projects Branch was involved in the development and implementation of three pieces of ad hoc legislation during the fiscal year: the Maintenance of Railway Operations Act 1987 (passed by Parliament in August); the Postal Services Continuation Act 1987 (passed in October); and the Prince Rupert Grain Handling Operations Act (passed in January 1988).

The branch continued its advisory role with respect to the labour relations implications of various departmental and government initiatives such as privatization and northern devolution. As well, the branch conducted a review of the grievance mediation process in Canada.

The development of the Mediation-Arbitration Records System (MARS) was successfully concluded during fiscal year 1987-88, and at year end the system was in the process of being fully implemented by the various branches of FMCS. This system, which will replace a number of manual record-keeping systems, is intended to improve the timeliness and quality of information provided for the use of FMCS management, headquarters staff, and conciliation officers.

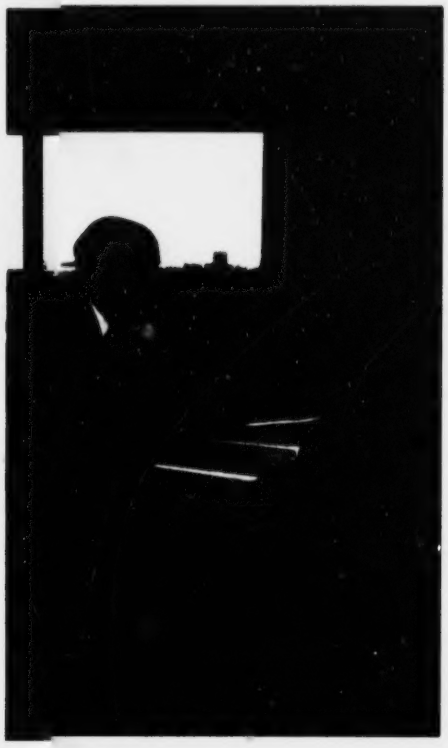
Technical Support and Operational Research

The Technical Support and Operational Research Branch continued to provide valuable research support to assist the program's dispute resolution efforts. In addition to advising on trends in collective bargaining, the branch provided detailed analyses of a number of bargaining issues for the use of mediation and conciliation officers. Of note during the fiscal year, the branch monitored government initiatives in the areas of deregulation and railway pension reform.

The Federal Mediation and Conciliation Service, and all his colleagues at Labour Canada, note with pleasure that W.P. Kelly, Associate Deputy Minister, received the Outstanding Achievement Award of the Public Service of Canada in 1987.

22

POLICY PROGRAM



In an economically and socially complex society, labour policies must be imaginative and sensitive to emerging trends and concerns. Our job is to be concerned not just with today's needs, but tomorrow's.

Labour Canada's Policy Program collects information and uses it to provide policy research and analysis, a vital component of Labour Canada's mandate. It coordinates Labour Canada's relations with the private sector and with external groups, including provincial and international bodies. Through the Women's Bureau, it serves the increasing number of Canadian women who participate in the labour force.

Using state-of-the-art technologies, the Policy Program collects and disseminates information on developments in the industrial relations field. It offers financial help to groups and individuals with a view to encouraging the fullest possible partnership of labour with other sectors in the social and economic life of Canada. It also offers income assistance to older workers who have been laid off and who have no immediate prospects of re-employment—a group that is a focus of increased concern as the Canadian population ages.

Bureau of Labour Information

Last year marked the first full year of operation of the Bureau of Labour Information. The bureau, which consolidates three previous units, was established to improve the industrial relations climate in Canada by making pertinent information readily available to the parties involved in collective bargaining. It offers a one-stop source of information on wage settlements and other collective bargaining developments.

During its first year, the bureau introduced a number of important new products and services. A new computerized data base of more than 9 000 collective agreements came on-line early in the year, allowing faster retrieval and delivery of information. Other new products introduced during the first year are:

Access, a handbook outlining federal initiatives of interest to labour;

a toll-free hotline that gives clients instant access to the bureau's experts from all regions;

Labour Update, a quarterly fact sheet that outlines the latest developments in industrial relations.

Also, substantial improvements were made to the quality and timeliness of other publications.

As a result of a widespread program to ensure that potential clients are aware of the Bureau of Labour Information, the volume of information services to clients more than doubled, from 850 requests fulfilled in the first quarter of 1987 to over 2 300 in the first quarter of 1988.

Older Worker Adjustment

Formerly known as the Labour Adjustment Branch, this branch administers programs for laid-off older workers whose Unemployment Insurance benefits have been exhausted and who lack alternative employment opportunities.

The Labour Adjustment Benefits Program provides financial help for older men and women laid off in the textile, clothing, footwear, and tanning industries, which were designated throughout Canada, as well as in other industries designated within specific regions. In 1987-88 assistance totalled $106 million, an increase of $14 million over the previous year. Designations under the Labour Adjustment Benefits Program expired during 1986 and early 1987, although eligible workers will continue to benefit from the program until they reach the age of 65.

The February 1986 federal budget included provisions for replacing Labour Adjustment Benefits with a Program for Older Worker Adjustment (POWA), with much broader coverage across Canada. Negotiations on POWA are continuing with all provinces to develop it as a cost-shared program.

Policy and Strategic Analysis

In addition to its ongoing briefing role on policy issues, the Policy and Strategic Analysis Branch played an active role in developing the implementation plan for the Program for Older Worker Adjustment. It also worked closely with the Department of Finance on a plan for venture capital funds sponsored by labour groups. Investments in such funds are now eligible for tax credits. In addition, the branch was involved with the Department of Regional

Industrial Expansion and other federal departments in work leading to the $15 million federal investment in Working Ventures, Canada's first national venture capital fund.

The branch prepared the background document *Evolving Labour Environment: Trends and Implications*, as part of the department's strategic planning process, and contributed to the major presentation on age discrimination given before the House Standing Committee on Human Rights by Deputy Minister Jennifer McQueen.

Office of International Affairs

In carrying out its responsibilities for Canada's active participation in international labour bodies, the office organized a tripartite delegation to the 1987 International Labour Conference, held annually in Geneva. Preparations included organizing federal-provincial and national tripartite meetings on ILO issues, as well as producing background policy papers and briefing delegates on the conference's technical agenda. Items on the agenda included the development of standards on safety and health in construction, employment promotion, and social security, as well as a general discussion on the ILO's role in technical cooperation.

The office coordinated consultations with all Canadian jurisdictions on Canada's ratification of the recently adopted ILO Convention on Safety in the Use of Asbestos. Regulations are being prepared under the federal Hazardous Products Act, which will bring Canadian practice into conformity with the Convention's ban on the use of crocidolite and of asbestos spraying.

Tripartite delegations were also organized to represent Canada at the ILO Maritime Conference, the Building, Civil Engineering and Public Works Committee, and the Clothing Committee.

The office coordinated Canada's participation in the ILO High Level Meeting on Employment and Structural Adjustment, held in Geneva in November, at which a series of measures was proposed to achieve more dynamic adjustment and growth in both industrialized and developing nations and to strengthen communications amongst all international organizations working on economic and social development.

Federal-Provincial Relations

Federal-provincial cooperation is the priority of the Federal-Provincial Relations Branch. The goal is to develop new problem-solving mechanisms for labour issues, bilaterally or multilaterally, amongst the federal government, the provinces, and the territories.

The branch also provides an information and analysis service on labour law which is national in scope. It monitors issues, trends, and policies relating to labour laws and analyzes all significant federal, provincial, and territorial legislation affecting industrial relations, employment standards, and occupational safety and health. Elements of this program include: an information base on Canadian labour law consisting of publications on recent legislative developments and a series of comparative reports on major labour law subjects; a fast-response service for the federal government, the provinces, labour, business, and other clients seeking information on labour law; and a documentation centre open to government officials and members of the public.

The branch is the secretariat of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, which is similarly committed to fostering cooperation amongst the federal, provincial and territorial governments. In 1987-88, the branch was involved in planning the federal/provincial/territorial meeting of ministers responsible for occupational safety and health. In addition, the Minister met individually with provincial colleagues to discuss the Program for Older Worker Adjustment.

Labour Outreach Secretariat

In September 1986, Labour Minister Pierre H. Cadieux announced the establishment of the Labour Outreach Initiative, comprising three programs administered by the Policy Program's Labour Outreach Secretariat.

The Technology Impact Program (TIP) supports research on the social and human impacts of technological change and demonstration projects that illustrate union and worker

involvement in the implementation of new workplace technologies. The program is designed to assist labour organizations and other groups in responding positively to technological change in the workplace.

Since the inception of the program, over 25 research and demonstration projects have been funded. These projects span a cross-section of sectors and regions and deal with a wide range of employees, including women, disabled workers, and older workers. The projects have focused on the impact of technology on such issues as employment, work organization, skill development, training, health and safety, and labour-management relations.

Priority is given to submissions by labour organizations and to joint labour-management ventures.

***The Labour Assignment Program** (LAP) endeavours to improve the working relationship between organized labour and the federal government by means of a series of individual staff exchanges financially supported by LAP contributions. These exchanges can take place between labour organizations, joint labour-management organizations, and the federal public service. This program is designed to develop, over time, a small but significant cadre of public servants and trade union officials with detailed knowledge and experience of the kind that can be gained only by working in one another's environments.*

In less than two years, LAP has arranged for 12 trade unionists to take on assignments in federal government departments, 10 public servants to be posted to central labour bodies or union organizations, and two public servants to be assigned to joint labour-management bodies. These 24 assignments, combined with the 24 under the previous pilot program, have already had a significant impact on labour-government relations.

*By offsetting some of the costs involved, the **Labour Issues Assistance Fund (LIAF)** encourages labour's participation in public policy discussions and in projects that increase labour-management and labour-government cooperation.*

Ten projects have been funded under LIAF. These range from symposiums on labour market concerns to such vital public policy issues as the problems of older workers in today's labour force.

Women's Bureau

The changing role of women in twentieth century Canada is a major factor in the workplace of the present and the future. Labour Canada's Women's Bureau, which was established in 1954, promotes equality of opportunity for women in the workplace through its research, policy development, and promotional and educational programs and initiatives. The bureau operates two main divisions: **Research and Policy,** which explores important workplace issues that affect women and develops policies to improve their conditions of work; and **Education and Information,** which in addition to carrying out programs in these areas is responsible for operating the Women's Bureau Reference Centre and for administering the Marion V. Royce Memorial Grants.

Marion Royce, who died in September 1987, was the first Director of the Women's Bureau, just one part of her long and distinguished career as an educator and activist. The decision to rename the Women's Bureau Grants in her honour is particularly fitting The 11 awards given in 1987-88 will help finance research on such issues as pay equity and other projects, such as a workshop on women and microtechnology, aimed at improving the situation of women in the workplace.

This was a busy year for the bureau's exhibits program. Meetings of women's groups, unions, employers and employees, as well as seminars for educators and career days for students, provided excellent opportunities to disseminate information on women at work and to deal with enquiries from those with interest in or concerns about the issues. A video produced in 1987-88, *Working for Equality,* examines the bureau's role in the changing situation of women and work. The production is used as a catalyst for discussions at seminars or meetings and to enhance the bureau's exhibits.

The program is further supported by use of current publications produced by the Women's Bureau. Recent publications include *Women in the Labour Force,* which contains in-

depth statistical information. *Equal Pay: Collective Bargaining and the Law, Conference Speeches*, a collection of speeches presented at a seminar for union representatives, is the third volume in the Women's Bureau's series on equal pay. The bureau also sponsored a seminar on ensuring gender-neutral job evaluation for pay equity programs.

In 1987-88, the Research and Policy Division examined a number of issues ranging from sexual harassment to the efforts of employers to implement measures ensuring employment equity for women. Given the ongoing interest in women's health in the workplace, the bureau prepared an annotated bibliography on reproductive health hazards.

There is a growing need to adjust conditions of the workplace so that they are congruent with the rapidly changing nature of family life in Canada. The Women's Bureau has researched such related topics as leave for family responsibilities, the interaction between work and home life, flexible and part-time work, and job sharing. It completed consultations with employers, unions, and women's groups about recently published surveys on employment conditions of part-time workers in the federal jurisdiction.

A Women's Bureau video explores the issue of sexual harassment in the workplace. Designed for use by employers, employees, unions, women's groups, and the public at large, it outlines employers' obligations and employees' rights under the Canada Labour Code, clarifies misconceptions, and provides information on prevention and redress.

The Women's Bureau studied international developments in pay equity and reviewed other conventions and instruments used to advance the status of women around the world. Closer to home, it coordinated Labour Canada's contributions to studies on drugs in the workplace, drug testing, and employee assistance programs, including that of the Federal-Provincial Ad Hoc Group of Officials established by labour ministers, which is now preparing to make its report. Officials of the bureau were observers at the Minister of Transport's Task Force on Drugs and Alcohol in the Railway, and the department was a member of the national Steering Committee on Drugs in the Workplace, which consulted across the country with representatives of labour, business, industry, and medicine, law, and other expert and interest groups.

The Women's Bureau Reference Centre continues to handle a heavy volume of requests. In 1987-88 it dealt with 1 306 reference questions and arranged 1 490 loans to the students, researchers, and others for whom it is a vital source of information.

Client Consultations

The name of this unit reflects the importance to Labour Canada of effective communications and working relationships with its client groups in labour, business, and government. One important aspect of its task is the identification of issues and opportunities within Labour Canada's strategic environment which impact on the department's mandate, goals, and activities. The unit contributed extensively to the department's strategic planning process, which looked at issues that may affect Labour Canada and its clients in the future.

The unit serves as a resource for Labour Canada's headquarters and regional offices, providing information on the policies, positions, structure, and operations of the department's major client groups. The unit works to organize consultations with Labour Canada's labour and business clients. Client Consultations has continued to work with the Canadian Steel Trade and Employment Congress, and was also involved with representatives of the forest industry and other government departments on a study of that sector's labour market.

In searching for new ways to assist its clients, the unit has developed a "pathfinding" service. For example, union representatives were assisted in their efforts to develop materials on human rights through the establishment of contacts with the Department of the Secretary of State. The unit also assisted the Secretary of State in its consultations with labour organizations on the important issue of adult literacy.

28

OPERATIONS PROGRAM

The goal of the Operations Program is to deal with Labour Canada's many clients across the country – employers, unions, and unorganized workers – in the most consistent and effective way. Our labour affairs officers make the system work.

The Operations Program is responsible for the administration and enforcement of the Canada Labour Code Part III (Conditions of Work) and Part IV (Occupational Safety and Health) and pertinent regulations. It also administers the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, and the Merchant Seamen Compensation Act.

There are five aspects to Operations: Employment Relations and Conditions of Work, Occupational Safety and Health, Fire Prevention, Program Services and Systems, and Regional Operations.

Labour Canada's six regional offices are its front line delivery service, responsible for translating programs (except those of the Federal Mediation and Conciliation Service) into day-to-day action on behalf of the 900 000 employees under federal jurisdiction working at some 34 000 sites throughout Canada. Each regional office operates through districts and sub-offices staffed by labour affairs officers.

Labour affairs officers administer the Fair Wages and Hours of Labour Act and the employment standards and occupational safety and health provisions of the Canada Labour Code and their regulations; they respond to employees who refuse work because of dangerous conditions and ensure that such conditions are corrected; they conduct inspections, technical surveys, and accident investigations; they investigate allegations of unjust dismissal and, where those occur, obtain employer cooperation for remedial action and collect overdue wages (a significant amount of money each year). They also carry out an equal pay program aimed at removing gender-based pay discrimination.

The field staff helps clients plot possible courses of action, assists in the search for solutions, assists in setting up safety and health committees, and educates employees and employers about their rights and those of others.

The program also administers the Government Employees Compensation Act and negotiates federal-provincial agreements related to it through its Injury Compensation Division at headquarters and in the regions.

All these tasks are made easier by the data-gathering and retrieval system known as the **Labour Operations Information System (LOIS),** installed last year, which maintains accurate data on the department's clients and workloads.

The Regions

Mountain Region

In carrying out responsibilities under the occupational safety and health provisions of the Canada Labour Code, officers in the Mountain Region were called upon to act in several cases of refusal to work.

The investigation of a fatality involving an experienced worker in a feed mill was a grim reminder of the need for continuous vigilance when safety is at issue. Prosecutions were undertaken after a near-miss involving elevator safety and in a trucking-industry fatality.

As the result of discussions following a railway fatality, the employer instituted system-wide changes to procedures governing accident investigation and the participation of health and safety committees.

Major inspections in one of Canada's largest airlines were conducted at Vancouver International Airport.

The Mountain Region administers the Interdepartmental Developmental Secondment Program in Vancouver (see p. 45). Participation is open to all federal departments in the city and is designed to address problems in career progression and employee development. In its first year of operation, the program placed 14 candidates in secondment assignments in participating departments. Labour Canada's participation involved rotating a person to the Health Protection Branch of Health and Welfare Canada to assist in establishing safety procedures in a new laboratory. In addition, a district manager was seconded to the Coast Guard to help develop an occupational safety and health program.

In carrying out its responsibilities for administering the employment standards provisions of the Canada Labour Code, the regional office investigated 636 complaints, found 529 violations, and collected $421 547.95 for 708 employees. It succeeded in settling 75 percent of the unjust dismissal complaints made, involving 56 employees, and recovered wages totalling $193 107.

Client education and counselling in Band Councils led to a decrease in the number of complaints concerning employment conditions from that source.

In other matters, staff of the regional office attended various conferences and other meetings, including the official opening of the Alberta Federation of Labour Occupational Health Centre in Edmonton and the annual conferences of the British Columbia Federation of Labour and the Alberta Federation of Labour.

In the fiscal year, 5 135 claims for compensation were opened, 73 third-party claims were settled for a total of $458 286.24, and 10 seminars were given on the subject of compensation.

Fire Protection Engineering Services activities in the Mountain Region involved review of 360 projects, including some of the area's largest: the Calgary Olympic Park, the Animal Diseases Research Institute in Lethbridge, the Fisheries and Oceans Research Laboratory in West Vancouver, the addition to Chateau Lake Louise, and Phase I of Edmonton's Canada Place.

Central Region

As reported last year, the Hudson Bay Mining and Smelting Company Act, which was passed in 1947, placed the company's operations, which straddle the Manitoba-Saskatchewan border, under federal jurisdiction. In the absence of federal hard-rock mining regulations, the two provinces administer provincial regulations underground, while at the surface Labour Canada , with assistance from the provinces, administers regulations pursuant to Part IV of the Canada Labour Code.

Jurisdictional problems resulted and, in February 1987, a joint announcement was made by federal Labour Minister Pierre H. Cadieux, Grant Schmidt, Saskatchewan's Minister of Labour, and then-Minister Gerard Lecuyer of Manitoba. The ministers announced that all Hudson Bay Mining and Smelting operations in the northern mining area will be covered by Manitoba's occupational safety and health legislation and regulations referenced in the Hudson Bay Mining and Smelting Company Act. Revisions to the Act received Royal Assent in December 1987. Upon proclamation, jurisdictional confusion will be resolved. Discussions are continuing concerning administrative arrangements.

Once again, a student was hired from May to August to present seminars on the prevention of back and eye injuries. Some 5 000 participants took part in 156 sessions. The regional office received approximately five requests per month during 1987-88 for technical information from the Canadian Centre for Occupational Health and Safety, for which the regional office is a registered point of access.

There was a significant increase in the number of complaints related to labour standards and unjust dismissals in the Central Region. With respect to the Government Employees Compensation Act, the compensation unit was successful in recovering $82 000 for employees who were injured as a result of third-party negligence.

The regional office was involved, again this year, in the Winnipeg Labour Council's Labour Education Weekend, providing training and an overview of Labour Canada's activities and of the Canada Labour Code. The Honourable Pierre H. Cadieux delivered the inaugural address to the Manitoba Safety Council's Industrial Safety Conference.

A significant occupational safety and health initiative took place at the Freshwater Fish Marketing Corporation, where regional staff assisted the company and its employees in addressing safety and health concerns. As a result, some manual operations which had been the cause of numerous injuries were automated, and safe work procedures were implemented.

Great Lakes Region

The regional office added a fourth district to administer the department's programs to the growing

number of workplaces in Northern Ontario and to the north of Toronto. Automated systems were introduced in each district office to monitor and report on the status of work assignments.

Labour affairs officers handled more than 2 200 cases—complaints, investigations, and inspections. Of those, 34 percent related to safety and health matters and the rest to labour standards. In the area of fire prevention, 140 inspections were conducted.

The Fire Protection Engineering Section reviewed 1 516 plans and conducted inspections of 26 projects; a new computer program, Project Tracking System, was put into service.

Interventions by regional and district offices were requested in various industries for such reasons as inherent danger in job functions, handling of hazardous substances, exposure to fumes and other contaminants, fire safety on reserves, and operating procedures for safety and health committees. Most interventions proved successful, leading to improved practices and standards. Three prosecutions for non compliance were undertaken during the period.

Among other conferences, workshops and information sessions, the office participated in a strategic conference in Toronto to review emerging trends in the workplace environment that will affect Labour Canada. The office also contributed to an information session of the Canadian Human Rights Commission given for all constituency officers in Toronto. Among the special initiatives was a briefing given to the Ontario Ministry of Transportation on issuing permits under Hours of Service Regulations. Building on the general safety and health committee workshops held last year, the office moved to assist several individual committees experiencing procedural difficulties.

The Great Lakes office processed 10 198 new compensation claims and 1 904 active claims for permanently disabled workers.

Capital Region

This marks only the second year of the Capital Region's operations; one of the major tasks, therefore, was to consolidate its organization and structure. The area was divided into two districts, the Rideau and the Outaouais, with a manager in each. Positions for technical consultants in occupational health and safety and in working conditions were created and are being filled; an assistant director, responsible for all operations in the two districts, was appointed.

One special feature of public transit in the Capital Region, which is operated by OC Transpo, is its articulated buses. These were, however, identified as a possible source of sickness experienced by OC Transpo drivers. The matter had become urgent because, on average, 10 drivers a day were refusing to operate the vehicles on the grounds that noxious odors and fumes from the diesel engines constituted a health hazard.

At the request of the company and the union, the regional office undertook tests of air quality and considerable investigative work over a period of several months. Parties on both sides were made more aware of the legal rights and obligations involved and how they affected procedures and methods. They were able to work together toward finding a mutually agreeable solution, thus averting a potentially serious conflict.

Finally, as a result of the office's activities, employers paid a total of $106 193.19 to 41 people for violations under Part III of the Canada Labour Code.

St. Lawrence Region

In the course of 57 inspections and in response to 506 complaints, labour affairs officers of the St. Lawrence Region succeeded in recovering a total of $252 744.86 on behalf of 663 employees under provisions of Part III of the Canada Labour Code. In addition, 153 complaints of unjust dismissal were filed; in five cases, complainants were re-instated, and in another 61 cases compensation totalling $302 360.10, was paid.

The regional staff continued their activities involving workplace occupational safety and health committees and representatives. There were 375 interventions to set up committees and to provide information and training, thus solving many problems in applying and interpreting the Code while emphasizing the role of committees as participants in investigations of hazardous situations.

Of the other occupational safety and

health interventions, 125 were in response to complaints, 208 were inspections, 28 were follow-ups, 102 were investigations of accidents, 81 were special investigations, 41 were related to refusals to work, and one was a safety and health audit.

The regional office participated in major conferences, including the founding convention of the Canadian Federation of Labour in Quebec and the biennial conference of the International Asbestos Association where, for the first time, meetings on the complex problems associated with the use of asbestos were open to government and union delegates. The office operated an information booth at the Occupational Health and Safety Week meetings in Montreal and mounted five seminars on safety and health committees for the convention of L'Association des cablo-distributeurs du Québec, which represents nearly the whole cable broadcasting industry in the St. Lawrence region, accounting for 5 000 employees.

A regional tour, comprising seven information sessions on the Canada Labour Code, was organized for L'Association canadienne de la radio-télédiffusion française au Québec. Another session was designed to help law students at Laval University become familiar with the differences between federal and provincial legislation.

The Labour Education Program made contributions totalling $210 875 to 17 unions of the region with a membership of 109 262, as well as $12 633 in bursaries to union members; it also provided assistance to large central labour bodies in the region.

In order to make clients aware of legal trends and precedents in injury compensation resulting from decisions of the Quebec courts, as well as the Treasury Board's directives on returning to work, the regional office participated in several interdepartmental committees and groups and conducted information sessions. Excluding salaries and administration, nearly $10 million were paid out as compensation for occupational injuries pursuant to the Government Employees Compensation Act.

To further decentralize the operations in the region and to expand Labour Canada's presence in the vital south-west sector of the region, the Montreal South-West District Office was relocated to Verdun, where it operates with a manager, 12 labour affairs officers, and support staff. The Montreal North-East District Office will be moved shortly from the regional office to East Montreal.

Atlantic Region

Labour Canada opened a sub-office in Prince Edward Island to better serve federal jurisdiction clientele in that province. The official opening was presided over by the Honourable Pierre H. Cadieux.

The emphasis this year has been on prevention and client education programs: 2 700 contacts with clients were made on-site to promote programs, to monitor activity, and to ensure compliance with federal regulations. In addition, 226 new safety committees were established, bringing the total in the Atlantic provinces to 600. Joint labour-management sessions were held at such places as the Ship Repair Unit of the Department of National Defence in Halifax, as a result of which its safety program was reviewed and improved. At the Cape Breton Development Corporation (CBDC) Coal Mines, the combined efforts of labour, management, and officials of Labour Canada resulted in a continued lowering of the disabling injury frequency rate.

The regional office continued to ensure an effective liaison with other departments responsible for administering the occupational safety and health provisions of the Code in such areas as the running trades and shipping. Meetings were held with federal counterparts to discuss the responsibilities and capabilities at the regional level respecting Memoranda of Understanding signed between Labour Canada and other federal departments in the extended jurisdiction.

Officials at the regional office participated at the Federation of Labour and Council of Labour annual meetings in the four Atlantic provinces. Information sessions were conducted to meet the needs of specific groups such as the broadcasting association in Fredericton and new employees of coal mines. Representatives of the regional office served on the planning committee and participated in the Annual Safety Week program of the University College of Cape Breton and were active on an

interdepartmental committee on safety in the fishing industry. They also assisted in sponsoring the Annual P.E.I. Labour Management Council meeting, which attracted more than 200 delegates to discuss the main themes: safety and health and the new Workplace Hazardous Materials Information System.

The office was also a major presence at the most successful meeting ever held of the Nova Scotia Safety Council's Annual Conference. Some 200 safety officers from federal and provincial bodies in Atlantic Canada were present for Labour Canada's presentations on such vital issues as AIDS in the workplace, the Workplace Hazardous Materials Information System, investigating fatalities, and accident prevention.

As part of a federal-provincial initiative, Labour Canada's electrical engineering expertise was harnessed for a series of electrical safety seminars in Nova Scotia and New Brunswick. Labour Canada officials and a member of the Legal Services Division made presentations to some 35 regional safety officers from Atlantic Canada involved in the review of legal procedures for preparing prosecutions. Regional officials also shared expertise in fire protection with the Department of Fisheries and Oceans and assisted them in developing and presenting a Port Protection Program.

The regional office processed 5 903 injury compensation cases and recovered $2 163 012 in special and general damages for third-party claims.

Employment Relations and Conditions of Work

The branch monitors, updates, and promotes federal labour standards legislation; consults with unions and employers regarding regulatory changes; and administers a financial assistance program to support labour education. Its Equal Pay Division promotes the implementation of federal equal pay legislation in the federal jurisdiction.

Employment Standards

Employees in the federal jurisdiction are protected by minimum wage and other employment standards. Workers are entitled to such protection, and most employers readily recognize their responsibility. Most often, failure to comply arises from misunderstanding rather than willful refusal.

Whatever the root cause, the Employment Standards Division assists in resolving problems, using two federal Acts. The first is the Canada Labour Code Part III, which deals with minimum wages; vacations; statutory holidays; leaves because of sickness, pregnancy, child care, and bereavement; notice of termination and severance pay; hours of work and overtime premiums; and requirements for a policy dealing with sexual harassment. The second is the Fair Wages and Hours of Labour Act, which establishes standards (varying from region to region to reflect local labour markets) for those employed on federal construction jobs, including renovation, repair, and demolition projects.

The branch administers and develops labour standards legislation under the Code and gives policy direction and support for regional programs promoting compliance. One such piece of legislation is Bill C-97, which is designed to ensure that employers maintain pension, health, and disability plan contributions for those employees away on maternity, child care, or sick leave, in the same proportion as are paid when employees are on the job. The provisions of Bill C-97 came into effect on December 17, 1987.

In addition, the branch reviewed conditions of work legislation in other Canadian jurisdictions and, as part of its ongoing evaluation of current federal labour standards, it conducted a study of the application of group termination standards. Following a technical analysis of the Canada Labour Standards Regulations and of methods for recovering wages, an internal study of possible improvements is being conducted prior to consultation with other interested parties.

Equal Pay

The Equal Pay Division promotes and monitors compliance with equal pay legislation affecting industries in the federal jurisdiction. To date, approximately 550 of the largest of those employers, representing some 400 000 employees, have been con-

tacted by Labour Canada field staff, and the majority are beginning to implement equal pay policies.

The division has developed and widely distributed an information kit on equal pay and has given seminars and presentations on the subject to employer and employee groups and associations, unions, and other clients of Labour Canada. Three of the large employer associations—the Canadian Association of Broadcasters, the Canadian Trucking Association, and the Canadian Association of Movers—are now developing generic job evaluation plans to be used by their member companies in implementing equal pay.

In the next fiscal year, the division will develop and implement its inspection program and develop procedures to assist small employers in adhering to equal pay requirements.

Labour Education

The Labour Education Program is designed to provide financial assistance to legally constituted Canadian labour organizations wishing to provide members and leaders with the training needed to deal with increasingly complex problems in modern industrial relations. The educational opportunities assisted by the program allow union members to acquire the knowledge and skills they need to assume leadership roles, not just in their unions, but in their communities' social and political structures.

The success of the program may be measured by the better-prepared leadership emerging from amongst the 100 000 of Canada's 3.7 million unionized workers who participate in these programs annually. Courses include:

basic leadership training to prepare new shop stewards for their responsibilities and to promote understanding of the role of union leaders, union administration, and women in the union movement;

tool (or "how-to") courses on specific techniques such as handling grievances, labour arbitration, collective bargaining, time study, public relations, technological change, occupational safety and health, job evaluations, and instructor training;

courses on economics, labour law, international affairs, human rights, workers' compensation, and labour history designed to make participants more aware of broader issues that affect the environment in which trade unions must function.

In 1987-88, the Labour Education Program made $7.3 million dollars available to six central labour organizations, 95 independent unions, and 19 individual union members who received bursaries of up to $5 000 each to attend courses, conduct research, or prepare material on labour movement concerns.

Funds to labour organizations are distributed on the basis of $1.93 per member. Of the 1987-88 total, the following received funding (number of members in brackets):

Canadian Labour Congress (2 286 237): $4 827 582;

Confederation of National Trade Unions (221 889): $428 246;

Canadian Federation of Labour (213 812): $412 657;

Centrale de l'enseignement du Québec (90 829): $173 607;

Canadian Conference of Teamsters (89 241): $171 195;

Centrale des syndicats démocratiques (59 615): $114 256;

Ninety-five independent unions (600 122): $1 120 465;

Nineteen bursaries: $89 992.

In order to ensure the widest possible awareness of the Labour Education Program, two flyers and a major publication, *Meeting the Challenge*, were produced. The latter reviews the program's origins, provides an overview of labour education in Canada, and explains the need for union members to continue their labour studies.

Occupational Safety and Health

The branch develops occupational safety and health programs based on research of current issues, as well as legislation, regulations, and policies on occupational safety and health and on injury compensation. It provides Labour Canada staff with technical assistance in on-site investigations involving toxic chemicals, hazards, and other safety and health problems. It offers specialized technical information about safety and hygiene

engineering, program development, occupational medicine, client education, and injury compensation.

In carrying out its responsibilities, the branch consults with the department's regional staff, as well as with such groups as the Canadian Labour Congress and the Federal Employers, Transportation and Communications Organization. It cooperates with provincial agencies through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation and the National Association of Workers' Compensation Boards. It also participates in the Canadian Standards Association's standards development committees.

This year, the branch's first priority was to revise Occupational Health and Safety Regulations issued pursuant to the Canada Labour Code. Twelve special research studies were undertaken, ranging from an evaluation of the grain industry's medical and environmental surveillance program to development of an occupational safety and health program for the fishing industry.

Senior Medical Consultant

The Senior Medical Consultant advises the department on those medical issues that pertain to occupational safety and health and helps regional officials carry out duties related to the occupational safety and health provisions of the Canada Labour Code. In addition to assisting in the development of regulations on first aid, the Senior Medical Consultant participated with industrial hygiene engineers from the Technical Services Division in sessions on occupational health given to labour affairs officers in the regions.

Education and Technical Information

The Education and Technical Information Division designs and provides educational and informational materials and programs to inform employers and employees of the safety and health requirements of the Canada Labour Code and its regulations and to promote voluntary compliance.

In 1987-88, the division produced several publications dealing with issues of safety and health, including brochures on prevention of injuries to the hand and to the eyes, as well as information on the Code itself and on the right to refuse dangerous work. One audio-visual presentation also deals with the right to refuse dangerous work, while another explains the occupational safety and health regulations and safety and health committees and representatives. Introductory training sessions were conducted to introduce safety officers to occupational safety and health issues and the provisions of the Canada Labour Code.

Injury Compensation

The Injury Compensation Division adjudicates claims, develops and promotes the dissemination of technical advice, and evaluates and creates policies and programs on injury compensation. These programs are based on the Government Employees Compensation Act, which covers 380 000 employees of the government's departments, corporations, and agencies in Canada and abroad; the Merchant Seamen Compensation Act; and the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations. Special measures taken this year to improve the efficiency and effectiveness of the administration of the workers' compensation program include revised administrative procedures for penitentiary inmates and continued development of guidelines for delivery of the Government Employees Compensation Program.

Program Research and Development

In cooperation with stakeholders and with other agencies, the Program Research and Development Division evaluates policy and program needs and conducts a technical review of occupational safety and health legislation and regulations. The division undertakes research, participates in the development of standards, prepares employment injury and illness statistics, and analyzes their significance. It interprets legislation and regulations (for example, on the extent of participation by occupational safety and health committees

in accident investigations) and offers advice to Labour Canada's regional staff, employers, workers, and other government organizations on legislative and jurisdictional matters.

The division has been active in developing legislation and regulations covering such diverse areas as levels of sound and light; coal and uranium mining; hazardous substances; operation of ships; trains and aircraft; and oil and gas exploration and development.

This year, the division evaluated the Grain Industry Environmental and Medical Surveillance Program; consulted with provincial, industry, and labour groups on developing an occupational safety and health program for the fishing industry; initiated a study on the effectiveness of safety and health committees; and helped set up an Advisory Council on Occupational Safety and Health for the Minister of Labour. The division's staff worked with several departments and agencies on proposals that could affect the safety and health of workers, including amendments to the Canadian Environmental Protection Act and the Transportation of Dangerous Goods Act and regulations, as well as various offshore accords for the oil and gas sector and Transport Canada's Multi-Modal Accident Investigation Board Bill. The division provided field staff with assistance and training on the implementation of various changes to occupational safety and health legislation, regulations, programs, and policies.

The Statistics and Analysis Section issued reports on injury compensation statistics, fatalities and hazardous occurrences and fielded requests from the media, clients and departmental officials. Several major studies were undertaken to provide quantitative information and analysis for the Regulatory Impact Analysis.

Technical Services

The Technical Services Division advises the department on technical issues related to occupational safety and health and assists regional officials in carrying out their occupational safety and health responsibilities by providing engineering and laboratory services. In the past year, the division helped develop several regulations, by providing actual wording of regulations and by serving as technical advisers to the working group drafting them.

The division's engineers, technologists and chemists presented 44 courses to Labour Canada's safety officers and others on topics including industrial hygiene, retrieval of information from computerized data bases, and marine regulations. They also helped officials from the regional offices conduct technical surveys on such issues as the right to refuse dangerous work, accident investigations, walk-through inspections, and hazards including air quality, diesel fumes, organic solvents, and noise.

The division answered 2 200 requests for advice from safety officers and from the department's officials and clients on such topics as appropriate protective equipment, air sampling, clarification of standards, indoor air quality, and asbestos.

The Industrial Hygiene Laboratory is an integral part of the Technical Services Division. It maintains the department's emergency kits and technical survey equipment and analyzes all air and bulk samples. This year, it performed 2 000 chemical and physical analyses on 1 400 air and bulk samples from 230 technical surveys and prepared 2 000 sampling heads and 200 air sampling pumps for use in technical surveys.

The new Laboratory Recording and Reporting System is a major step in streamlining work. It records work requests, coordinates assignments, tracks all technical survey equipment, produces analytical reports, and compiles monthly reports on the department's sample collecting activities for distribution to the regions.

Fire Prevention

The Office of the Fire Commissioner of Canada is part of Labour Canada's Fire Prevention Branch. The Fire Commissioner is responsible for administering, interpreting, advising on, and enforcing fire safety regulations; acting as liaison with provincial and municipal fire safety authorities; and representing the federal government on national and international fire safety committees and organizations.

The Fire Commissioner's mandate derives from two distinct sources: Part IV of the Canada Labour Code, which

deals with the safety and health of employees in the federal jurisdiction, and a Memorandum of Understanding with Treasury Board to provide fire protection services for the buildings in which public service departments and agencies are situated and for their occupants.

Delivery of services under the Memorandum of Understanding is by the Fire Prevention Branch staff at headquarters and by regional and district staffs. Services include inspections, fire investigations and reports, policy advice to Treasury Board on fire protection, monitoring of new building design and construction to ensure that they conform with fire protection standards, the report of fire losses in Government of Canada properties, and reports on departments or agencies unable or unwilling to comply with standards. The branch also provides guidance on materials, systems, design, and construction not covered by codes or standards and it advises on cases in which no test procedures have been established.

In 1986, the last year for which figures are available, 207 fires in Government of Canada properties were reported —a reduction of 26 percent from the previous year. There were no fire deaths, but nine injuries were recorded. Property losses fell substantially from $5 456 314 in 1985 to $1 033 309 in 1986, the lowest dollar amount since 1972. Three major fires accounted for 51 percent of the 1986 figure: a fire in a Montreal office building occupied by Employment and Immigration ($345 000); a fire at a communication field site operated by Fisheries and Oceans on the Sarita River in British Columbia ($110 000); and a residential fire at Ontario's Pickering Airport site ($75 000).

Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS)

The Workplace Hazardous Materials Information System is a national system designed to ensure that the hazards of materials produced or used in workplaces across Canada are identified by using standard classification criteria, that hazard information is supplied, and that workers are informed on the safe use of hazardous materials, protective measures, and treatment in case of exposure.

WHMIS is consistent with the worker's "right to know" what the hazards are and what needs to be done to control them in the workplace.

On June 30, 1987, Bill C-70, implementing the Workplace Hazardous Materials Information System nationally, was passed by the Parliament of Canada. The legislation includes amendments to Part IV of the Canada Labour Code requiring employers under federal jurisdiction to abide by WHMIS provisions in the workplace. Amendments to the Canada Occupational Safety and Health Regulations, covering WHMIS requirements for controlled products under the federal Hazardous Products Act, were published in final form in Part II of the *Canada Gazette* on January 20, 1988.

WHMIS will be operational by October 31, 1988, and in preparation the office of the Federal Coordinator for WHMIS participated in a number of informational sessions sponsored by various national organizations.

Joint federal-provincial-territorial training sessions on inspection were held regionally with occupational safety and health agencies and were carried out with input from other federal departments concerned with WHMIS, including Consumer and Corporate Affairs and Health and Welfare Canada. Labour Canada will continue to participate in educational activities that help employers and employees to understand the new legislation and to meet their responsibilities under it.

COMMUNICATIONS DIRECTORATE

Communications is a two-way conduit through which people are informed about their government and, in turn, respond to government's programs and policies. We are dealing with a major factor in people's lives – their jobs; therefore, high-quality communication is absolutely essential.

One of Labour Canada's prime goals since 1900 has been to inform workers, employers, business and labour organizations, researchers, government agencies, and the general public on a wide range of labour-related matters. The Communications Directorate offers the department's management professional assistance and advice in interpreting the needs and concerns of Canadians and in reaching these varied audiences efficiently and effectively. It also coordinates the communications activities of the whole department to ensure that the various information programs are complementary and comprehensive.

The directorate published 129 books, pamphlets, reports and periodicals during the year, including support material for the implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System.

Some 50 exhibits promoting the department's programs, especially the services of the Bureau of Labour Information and the Women's Bureau and regional occupational safety and health activities, were displayed at labour and business conferences across Canada.

The directorate also planned and produced several audio-visual presentations to inform client groups on the services of the Bureau of Labour Information and such legislative provisions as the right to refuse dangerous work.

The media relations unit prepared 47 speeches for the Minister, his Parliamentary Secretary, and the Deputy Minister. The unit also answered many inquiries from the news media and the general public and issued 59 news releases concerning the department's activities.

MANAGEMENT SYSTEMS AND SERVICES

The Management Systems and Services Program is an active partner in the delivery of the department's mandate. It strives to provide its clients, the managers and employees of Labour Canada, with the highest quality support possible through dedicated teamwork and efficient organization.

Informatics

The expansion and reorganization of the Information Processing Branch into the Informatics Branch reflect continued growth in the importance of information technology to Labour Canada. This reorganization, the first step in a long-range Information Resource Management Strategy, allows the branch to coordinate the management of manual information holdings with information from automated sources.

Technology within the branch, both hardware and software, was improved in 1987-88. New hardware and software facilitated the introduction of three corporate level systems, a fourth major system was introduced to three regional offices, and more than 10 sophisticated microcomputer-based systems were developed and implemented on behalf of clients.

The library's LABORLINE computerized data base of catalogue and indexing records is being replaced by new in-house hardware and software, which will be completed in the 1988-89 fiscal year.

Informatics is also responsible for the Access to Information Act and the Privacy Act. During 1987-88, the branch processed 34 requests for information under these two pieces of legislation.

Corporate Services

Labour Canada's Corporate Services unit was active in developing a Memorandum of Understanding with Treasury Board covering the recent government policy of Increased Ministerial Authority and Accountability. This MOU was signed in June 1987, making Labour Canada one of only two federal departments to have signed such an MOU.

Corporate Services was also instrumental in planning, organizing, and carrying out the Deputy Minister's Strategic Planning Conference for departmental staff. Corporate Services was involved in preparing a background paper, *Labour Canada's Environment Over the Medium Term*, and a post-conference Summary of Proceedings widely distributed to the department's staff. The planning conference was followed by a series of regional planning meetings.

Corporate Services completed evaluation assessments of the Women's Bureau and of the Technical Support and Operational Research Division of the Federal Mediation and Conciliation Service. An evaluation of the Women's Bureau will be conducted in the 1988-89 fiscal year. Internal audits were conducted of the Federal Mediation and Conciliation Service, Security and Contract Administration, the Occupational Safety and Health Branch, and the Older Worker Adjustment Branch (formerly the Labour Adjustment Branch).

Special projects included a study, with Operations and the Informatics Branch, of Phase I of the district-level Labour Operations Information System and a fair wages study undertaken on behalf of the Conditions of Work Division. Corporate Services coordinated the department's involvement in a Treasury Board study of equal pay for work of equal value.

Financial and Administrative Services

Financial and Administrative Services has worked closely with Public Works Canada and Supply and Services Canada in the development of bilateral agreements to improve operational efficiency and effectiveness. This joint effort was undertaken pursuant to the Increased Ministerial Authority and Accountability initiative.

The branch also coordinated the implementation of the government's security policy in accordance with Treasury Board guidelines. This endeavour required a review of both the security classification of all departmental information files and the security clearance level of all positions in the department. In addition, a departmental information classification guide was developed on the basis of the security policy.

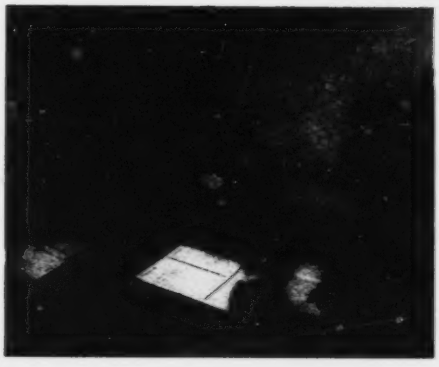
In keeping with Labour Canada's overall technological updating, Financial and Administrative Services

expanded its microcomputer-based Automated Control of Commitments and Expenditures System (ACCES) in Labour Canada's regions. It coordinated implementation of the new Government Travel Service, which provides better management of information and makes it easier to track travel expenditures.

Working closely with Personnel, the departmental safety and health committee, and the unions, Financial and Administrative Services successfully implemented the government's policy to restrict smoking in the workplace. The smoking cessation program introduced this year will culminate in a complete ban on smoking scheduled to take effect in September 1988.

The Building Emergency Organization was revised and training was given to all members. A procedures manual and a computer-based system for maintaining the organization were both developed during the year.

PERSONNEL BRANCH



The effective delivery of Labour Canada's programs and services requires a well-trained, highly motivated team of employees, many of whom must work in both official languages. In order to help develop and maintain such a team, Personnel provides professional advice and support in every aspect of human resource management.

The Personnel Branch is responsible for the department's relations with its own employees and for providing services and assistance to managers and employees. Personnel provides help and advice on such issues as classification, recruitment and staffing, staff relations, pay and fringe benefits, training and career development, secondment, employment equity, official languages, and overall human resource planning.

Labour Canada is an innovative department. Last year, for example, the Personnel Branch continued its pilot program of interdepartmental developmental secondments for federal departments in Vancouver (see p. 29, Mountain Region) and small departments and agencies in the National Capital Region. It is designed to help public service employees, particularly those in small organizations or in regions where the usual limits to career advancement are exacerbated by fiscal restraint and downsizing. A formal evaluation of the program was conducted in December 1987, and this resulted in the extension of the program for another calendar year.

The department's commitment to working women is particularly evident in Labour Canada's internal personnel policies. Excluding the Deputy Minister, 27.5 percent of the management category is female – more than double the percentage (10.6) for the public service as a whole.

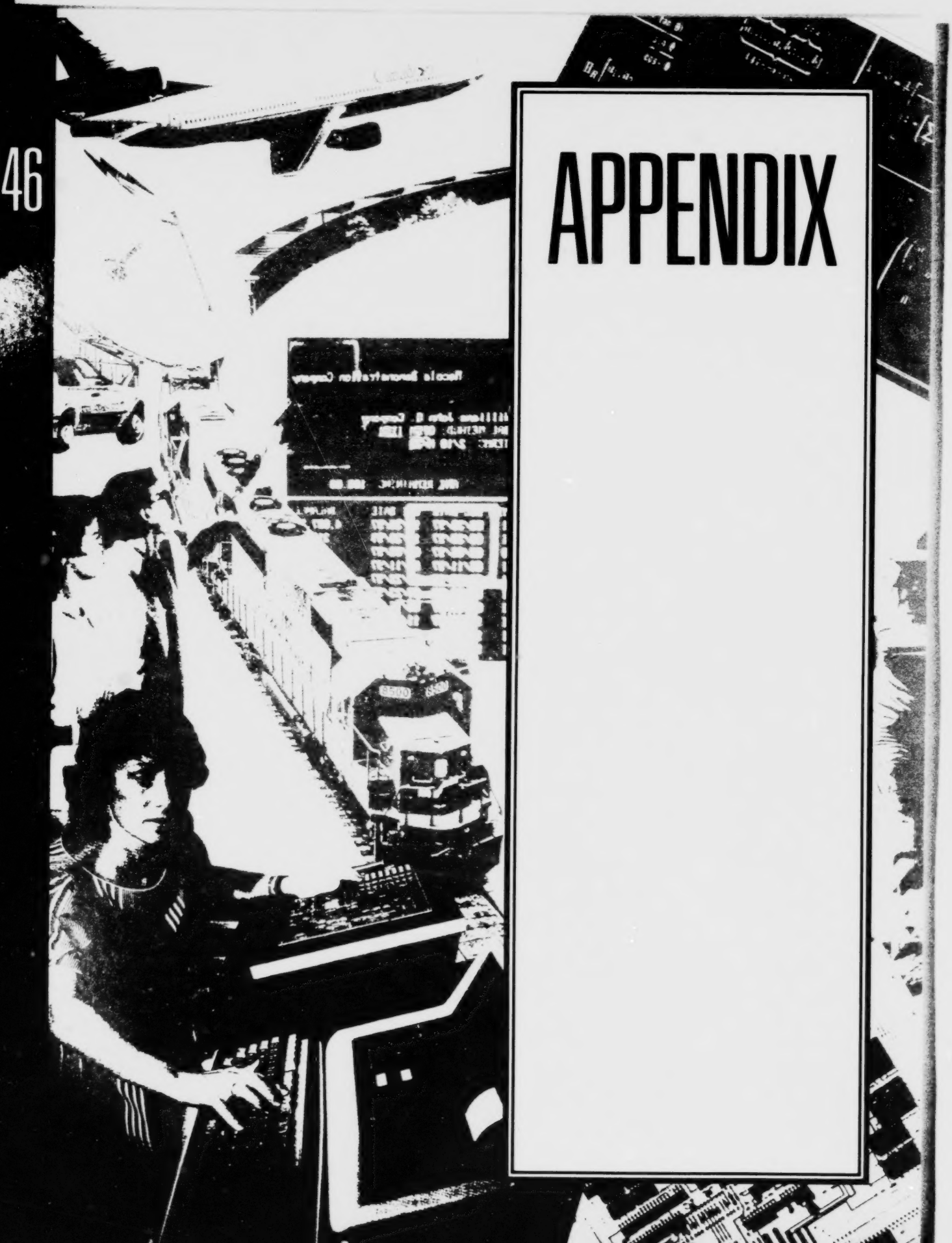
The department continued its efforts to provide employment for visible minorities, the disabled, and Natives, in keeping with the employment equity policies of the government. To assist in that goal, the department again used the National Indigenous Development Program and the Access Program for the Disabled, both operated by the Public Service Commission of Canada. Labour Canada's determination in the area of employment equity has also been supported by the Treasury Board Secretariat, which continued to provide the department with assistance in hiring several women for such traditionally male-dominated positions as labour affairs officers.

In keeping with another federal government initiative, the Summer Student Employment Program, the department again hired more than 40 students across the country to work in its programs. Those in the National Capital Region again participated in a very successful two-day orientation course that included a visit to Parliament Hill, a meeting with the Minister, and presentations from the Privy Council Office, the Public Service Commission, the Treasury Board Secretariat, the Department of Finance, Labour Canada's Deputy Minister, and senior departmental officials.

The department continued to work to support the government's recent initiatives with regard to smoking. A previous smoking survey of employees revealed that 82 percent of respondents wanted smoking banned outright or restricted to specific areas. A partial smoking ban was therefore imposed on departmental premises in September 1987. Those employees who wished to "butt out" were offered a stop-smoking course, which was taken by more than 100 people.

Again last year, Labour Canada was required to meet two potentially conflicting goals: to assume its share of the government's cost and size reductions while taking on additional responsibilities as the result of changes to the Canada Labour Code. The department continued to hold the line on staff size while absorbing most of its own displaced employees and several people who were surplus to the needs of other departments – a tribute to the cooperation achieved by management, union leaders, and employees.

Work force adjustment in the department is governed by a joint union-management committee. Day-to-day decisions on this subject are made by an internal working committee, which meets weekly to review requests for staffing and to deal with affected employees.



APPENDIX

Financial Statements

Comparative Statement of Expenditures by Department Appropriations for 1986-87 and 1987-88

	1986-1987 $000s	1987-1988 $000s
Labour – Operating expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	49 140	50 605
Labour – The grants listed in the Estimates and contributions	10 564	9 391
Minister of Labour – Salary and Motor Car Allowance*	41	46
Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen*	35 635	37 070
Labour Adjustment Income Support Program*	92 142	105 704
Contributions to employee benefit plans	4 714	3 586
Payment of previous year's revenue*	44	4
TOTAL PROGRAM	**192 280**	**208 406**

*Statutory Payments

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditure for 1986-87 and 1987-88

Object	1986-1987 $000s	1987-1988 $000s
Personnel	38 969	41 709
Payments of Compensation	35 626	37 070
Transportation and Communication	3 666	4 301
Information	1 757	1 868
Professional and Special Services	4 358	4 757
Rentals	343	266
Purchased Repair and Upkeep	511	473
Utilities, Materials and Supplies	963	1 192
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment (Capital)	2 590	1 442
Grants, Contributions and Other Transfer Payments	102 714	115 096
All Other Expenditures	783	232
TOTAL PROGRAM	**192 280**	**208 406**

Financial Statements (continued)

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Planning Elements for 1986-87 and 1987-88

Planning Element	1986-1987 $000s	1987-1988 $000s
Mediation and Conciliation	3 995	4 738
General Labour Services	31 325	34 185
Policy and Communications	14 858	13 049
Labour Adjustment	92 627	106 300
Injury Compensation	37 386	38 736
Administration	12 089	11 398
TOTAL PROGRAM	**192 280**	**208 406**

Financial Statements (continued)

Statement of Expenditures for Grants and Contributions for 1986-87 and 1987-88

	1986-1987 $000s	1987-1988 $000s
GRANTS		
Special Income Support Program: Labour Adjustment Benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region (Statutory payments)	92 142	105 704
Other Grants (includes statutory compensation payments respecting merchant seamen: $8 000 in 1986-87 and $8 000 in 1987-88)	99	105
Total Grants	**92 241**	**105 809**
CONTRIBUTIONS		
Contribution to the Canadian Labour Congress labour education programs	4 262	4 412
Contributions to labour unions and to their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress	1 245	1 300
Contributions to labour unions not affiliated with a central labour organization and to individual union members for labour education	1 208	1 210
Technology Impact Research Fund	2 167	-
Technology Impact Program	280	787
Contribution to the Atlantic Region Labour Education Centre	403	415
Labour-Government Employee Secondment Program	736	-
Labour Assignment Program	110	1 104
Labour Issues Assistance Fund	62	67
Total Contributions	**10 473**	**9 295**
TOTAL GRANTS AND CONTRIBUTIONS	**102 714**	**115 104**

50 Administration of the Government Employees Compensation Act

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses, by Province

Province	Compensation Disbursements 1987-88 $	Share of Administration Costs 1987-88 $	Total $
British Columbia	2 801 242	1 013 246	3 814 488
Alberta*	3 704 974	1 235 209	4 940 183
Saskatchewan	1 986 014	329 769	2 315 783
Manitoba	1 371 065	245 692	1 616 757
Ontario	16 048 177	3 188 309	19 236 486
Quebec	10 733 405	2 134 284	12 867 689
New Brunswick	871 039	108 092	979 131
Nova Scotia			
· Federal Employees	2 016 189	265 385	2 281 574
· C.B.D.C.	8 577 689	698 578	9 276 267
· C.B.D.C. (9A)	3 665 541	135 311	3 800 852
· Old Silicosis	619 044	20 213	639 275
Prince Edward Island	257 140	42 551	299 691
Newfoundland	683 140	116 852	799 872
Subtotal	53 334 659	9 533 491	62 868 048
Payments to other than provincial boards	1 159 731	0	1 159 731
Subtotal	**54 494 390**	**9 533 491**	**64 027 779**
Less: recoveries	24 572 584	2 385 014	26 957 598
Total Net Compensation	**29 921 806**	**7 148 477**	**37 070 181**

*Includes cost of claims in Yukon and Northwest Territories

Work Injury Experience

Federal Departments, Fiscal Year 1987-1988

Federal Department	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
Agriculture Canada	14 000	762	5.44
Atomic Energy Control Board	259	5	1.93
Auditor General	650	2	0.31
Canada Labour Relations Board	103	0	0.00
Canadian Government Printing Office	1 300	3	0.23
Canadian Grain Commission	910	51	5.60
Canadian Human Rights Commission	170	2	1.18
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	40	0	0.00
Canadian International Development Agency	1 139	9	0.79
Canadian Radio/TV Telecommunications Commission	409	2	0.49
Chief Electoral Officer	105	5	4.76
Commissioner for Federal Judicial Affairs	33	0	0.00
Commissioner of Official Languages	160	0	0.00
Communications	2 412	39	1.62
Communications Security Establishment	670	8	1.19
Comptroller General	158	0	0.00
Consumer and Corporate Affairs	2 600	83	3.19
Correctional Service	10 400	1 169	11.24
Economic Council	124	0	0.00
Employment and Immigration	27 926	409	1.46
Energy, Mines and Resources	4 788	137	2.86
Environment	10 250	572	5.58
External Affairs	4 188	30	0.72
Federal Court of Canada	216	2	0.93
Finance	880	4	0.45
Fisheries and Oceans	6 036	475	7.87
Government House	116	9	7.76
Health and Welfare	10 944	237	2.17
Immigration Appeal Board	169	1	0.59
Indian and Northern Affairs	5 176	69	1.33
Justice	1 510	6	0.40
Labour	886	23	2.60
Law Reform Commission	44	1	2.27

52 Work Injury Experience (continued)

Federal Departments, Fiscal Year 1987-1988

Federal Department	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
National Archives	784	34	4.34
National Capital Commission	973	138	14.19
National Defence	34 028	4 425	13.00
National Energy Board	392	2	0.51
National Film Board	925	15	1.62
National Library	517	6	1.16
National Museums	1 200	21	1.75
National Parole Board	313	0	0.00
National Research Council	3 318	135	4.07
National Revenue:			
• Customs and Excise	9 744	290	2.98
• Taxation	26 794	356	1.33
National Transportation Agency	752	14	1.86
Natural Sciences and Engineering Research Council	142	0	0.00
Northern Pipeline Agency	2	0	0.00
Privy Council Office	559	7	1.25
Public Service Commission	2 451	17	0.69
Public Service Staff Relations Board	140	4	2.85
Public Works	7 516	1 100	14.64
Regional Industrial Expansion	2 584	13	0.50
Royal Canadian Mounted Police	3 319	127	3.83
Science and Technology	200	1	0.50
Science Council of Canada	30	1	3.33
Secretary of State	3 234	25	0.77
Social Sciences and Humanities Research Council	99	2	2.02
Solicitor General	298	18	6.04
Statistics	4 288	97	2.26
Status of Women Canada	46	0	0.00
Superintendent of Financial Institutions	302	1	0.33
Supply and Services	9 996	241	2.41
Supreme Court of Canada	80	0	0.00
Tariff Board	41	0	0.00
Tax Court of Canada	68	1	1.47

Work Injury Experience (continued)

Federal Departments, Fiscal Year 1987-1988

Federal Department	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
Transport:			
· Administration	2 050	44	2.15
· Aviation Group	12 304	572	4.65
· Marine Group	6 152	741	12.04
Treasury Board	809	4	0.49
Veterans Affairs	4 196	284	6.77
TOTAL	**249 418**	**12 851**	**5.15**

Work Injury Experience (continued)

Federal Crown Corporations and Agencies, Fiscal Year 1987-1988

Federal Crown Corporation or Agency	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
Atlantic Pilotage Authority	78	9	11.54
Atomic Energy of Canada	4 881	197	4.04
Bank of Canada	2 513	81	3.22
Canada Deposit Insurance Corporation	50	0	0.00
Canada Harbour Place Corporation	35	0	0.00
Canada Mortgage and Housing Corporation	3 041	65	2.14
Canada Museums Construction Corporation	26	0	0.00
Canada Post Corporation	65 040	9 736	14.97
Canadian Broadcasting Corporation	10 571	271	2.56
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	139	0	0.00
Canadian Commercial Corporation	100	0	0.00
Canadian Council of Resource Ministers	3	0	0.00
Canadian Livestock Feed Board	21	0	0.00
Canadian Saltfish Corporation	10	1	10.00
Defence Construction (1951) Limited	246	8	3.25
Eldorado Resources Limited	1 023	99	9.68
Export Development Corporation	504	1	0.20
Farm Credit Corporation	632	0	0.00
Federal Business Development Bank	1 325	1	0.08
Freshwater Fish Marketing Corporation	415	85	20.48
Great Lakes Pilotage Authority	113	2	1.77
International Development Research Centre	465	2	0.43
International Joint Commission	53	2	3.77
International Pacific Halibut Fisheries Commission	2	0	0.00
Investment Canada	127	2	1.57
Jacques-Cartier and Champlain Bridges Inc.	70	8	11.43
Laurentian Pilotage Authority	65	2	3.06
Medical Research Council	52	0	0.00
National Arts Centre Corporation	800	24	3.00
National Battlefields Commission	31	10	32.36
National Farm Marketing Council	28	0	0.00
National Historic Parks and Sites Directorate	1	0	0.00
Northern Canada Power Commission	280	54	19.32
Northwest Atlantic Fisheries Organization	12	0	0.00

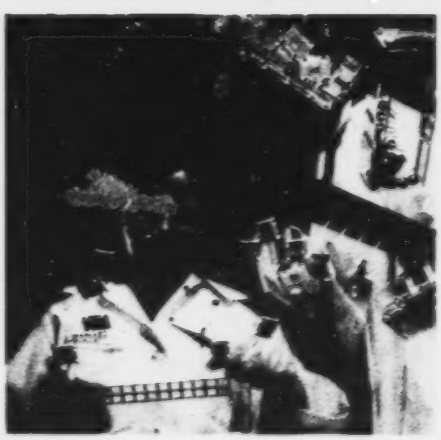
Work Injury Experience (continued)

Federal Crown Corporations and Agencies, Fiscal Year 1987-1988

Federal Crown Corporation or Agency	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
Pacific Pilotage Authority	64	3	4.69
Pacific Salmon Commission	27	0	0.00
Parliament:			
• House of Commons	2 900	183	6.31
• Library	236	2	0.85
• Senate	417	19	4.56
Petro-Canada	9 651	406	4.21
Port of Montreal	22	1	4.55
Port of Quebec	93	0	0.00
Ports Canada	1 335	206	15.43
Royal Canadian Mint	822	83	10.10
St. Lawrence Seaway Authority	1195	107	8.95
Seaway International Bridge Corporation Limited	14	2	14.09
Standards Council of Canada	102	2	1.96
Telefilm Canada	120	0	0.00
Teleglobe Canada	1 317	0	0.00
Subtotal	**111 065**	**11 674**	**10.51**
Cape Breton Development Corporation	3 472	1 806	52.02
TOTAL	**114 537**	**13 480**	**11.77**

Labour Canada

REVUE ANNUELLE 1987-1988



REVUE ANNUELLE 1987-1988

Nota: Le Code canadien du travail comporte trois parties que nous désignons ici comme les parties III (Les normes du travail), IV (Hygiène et sécurité professionnelle) et V (Relations industrielles). Dans les derniers statuts révisés du Canada, qui seront publiés d'ici peu, ces parties ont été reclassifiées. Ainsi, la partie I portera sur les relations industrielles, la partie II, sur la santé et la sécurité au travail et la partie III, sur les normes du travail.

Photographies:

Approvisionnements et Services Canada, Centre de photographie:
page couverture (photo du bas), pages 1, 10, 14, 32, 44 (photo du haut), 46, 50 et 54

Archives nationales du Canada:
page couverture (photo du fond), page 6

Secrétariat d'État du Canada:
page couverture (photo du haut)

Travail Canada:
pages 4, 20, 26 et 44 (photo du bas)

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail, gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la *Revue annuelle*, veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

N° de cat. de Travail Canada L109-0778/88B

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

N° de cat. L1-1988
ISBN 0-662-56152-X

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

LE MESSAGE DU MINISTRE 5

HIER 6

AUJOURD'HUI 10
...et demain 11

REVUE ANNUELLE 14
Notre organisation 15
Nos instruments de travail 16

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION 20
La Direction de la médiation et de la conciliation 21
La Direction des services d'arbitrage 23
La Direction des projets législatifs et spéciaux 23
La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations 24

LE PROGRAMME DES POLITIQUES 26
Le Bureau de renseignements sur le travail 27
La Direction de l'adaptation des travailleurs âgés 27
La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie 28
Le Bureau des affaires internationales 28
La Direction des relations fédérales-provinciales 28
Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail 29
Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine 30
La Direction de la consultation-clients 31

LE PROGRAMME DES OPÉRATIONS 32
Les régions 33
La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail 38
La Division des normes d'emploi 38
La Division de l'équité salariale 39
La Division de la formation syndicale 39
La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail 40
Le consultant médical principal 40
La Division de l'éducation et de l'information technique 40
La Division de l'indemnisation des accidents 41
La Division de la recherche et de l'élaboration de programmes 41
La Division des services techniques 41
La Direction de prévention des incendies 42
Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.) 43

LA DIRECTION DES COMMUNICATIONS 44

LA DIRECTION DES SYSTÈMES ET SERVICES DE GESTION 46
La Direction des services informatiques 47
La Direction des services ministériels 47
La Direction des services financiers et administratifs 47

LA DIRECTION DU PERSONNEL 50

ANNEXE 54

LE MESSAGE DU MINISTRE

Au Canada, l'évolution du monde du travail s'est déroulée à l'enseigne du changement. Cette année, nous abordons ce thème en comparant ce qu'était le milieu du travail au moment de la création de notre ministère à ce qu'il est aujourd'hui, dans un Canada qui a su relever avec brio le défi du changement.

Ce défi est toujours là. De nouveaux marchés s'ouvrent et d'anciens se transforment. Les produits hier en vogue sont aujourd'hui disparus, et d'anciens procédés industriels s'inclinent devant les nouvelles technologies. Le milieu du travail d'aujourd'hui requiert également des compétences et des talents différents.

Les travailleurs canadiens relèvent ce défi avec énergie et enthousiasme. Notre population active est dynamique, créative, polyvalente et ouverte au changement. Elle constitue la pierre angulaire d'une économie nationale vigoureuse qui réserve un avenir encore plus prometteur aux générations futures.

L'évolution ouvre de nouvelles voies qui appellent de nouvelles approches. À titre d'exemple, nous avons connu cette année des développements passionnants qui permettront d'ouvrir notre marché du travail aux possibilités de demain. La libéralisation du commerce avec notre principal partenaire commercial contribuera à assurer un plus grand nombre d'emplois aux travailleuses et travailleurs canadiens qui pourront ainsi mettre leurs compétences au service d'un marché de l'emploi devenu plus varié.

L'exercice financier 1987-1988 s'est illustré de nombreuses réalisations dont nous pouvons être fiers. Si le passé est garant de l'avenir, notre Revue annuelle *démontre que les Canadiens et les Canadiennes sont prêts à entreprendre avec vigueur et enthousiame la dernière décennie du XX^{e} siècle.*

PIERRE H. CADIEUX

HIER

Pour les honnêtes fils du travail, le Canada est un Eldorado — une terre où coulent en abondance le lait et le miel...

SUSANNA MOODIE, 1853

TRAVAILLEUR DE QUATORZE ANS DANS UNE MINE DE CHARBON.

La description qu'a donnée Susanna Moodie des conditions de travail dans les premières années d'existence de notre pays est beaucoup plus lyrique que factuelle. Les perspectives de travail étaient irrégulières, même pour les fils les plus honnêtes. Les emplois, lorsqu'il y en avait, sous-tendaient de longues heures de travail, des semaines trop bien remplies, un salaire de crève-faim, aucun congé payé — tout cela dans des conditions allant du relativement acceptable au carrément inhumain. Sous l'effet, d'une part, d'un sens des responsabilités naissant et, d'autre part, d'une plus grande sensibilisation aux droits des travailleurs et travailleuses, la société canadienne a connu une transformation totale au cours des deux derniers siècles.

Le gouvernement, appelé à devenir un facteur important de ce processus, a alors commencé à s'intéresser davantage aux questions de travail. Selon les archives, il existait en 1798, à Halifax, un syndicat des menuisiers. Les journaliers d'Amherstburg, dans le Haut-Canada, gagnaient un shilling et trois pennies par jour tandis que les menuisiers touchaient cinq shillings et une ration de rhum.

La pauvreté était chose courante à l'époque où le Canada s'industrialisait : un simple regard sur la vie d'une famille suffit à démontrer toute la désolation que générait la lutte pour la survie. Prenons le cas de la famille Giguère qui vivait dans le quartier Saint-Jacques, à Montréal, vers les années 1871. Marie et Michel avaient neuf enfants âgés de deux à vingt-trois ans. Michel était cordonnier de son métier et ses quatre filles, dont l'âge variait de treize à vingt-trois ans, travaillaient comme couturières. Un des fils travaillait comme manœuvre tandis que celui de treize ans était apprenti. Marie tenait maison pour les travailleurs, s'occupait des jeunes enfants, faisait les courses, la cuisine, le ménage et prenait soin de son beau-père de soixante-dix-sept ans qui habitait avec la famille. Elle devait probablement faire de temps à autre passablement de couture.

Les maisons de ce quartier n'avaient ni eau courante ni système d'évacuation des eaux usées. Elles étaient en outre mal isolées contre les froids rigoureux de l'hiver. Même si seulement de un à cinq pour cent des femmes travaillaient contre rémunération, la survie de la famille dépendait essentiellement d'elles. Lorsque la femme pouvait de plus traire les vaches, élever les abeilles ou tisser la laine, sa famille pouvait alors profiter d'un meilleur niveau de vie (les échelles de rémunération des travailleurs étaient établies en partant du fait que les femmes assumaient ces tâches supplémentaires).

Les statistiques de 1881 révèlent que 30% de toutes les femmes de Montréal âgées de plus de quarante ans étaient veuves, comparativement à seulement 10 % de veufs chez les hommes. Une proportion aussi élevée de veuves démontre les conditions difficiles du temps. Alors que beaucoup d'hommes mouraient à un âge prématuré, usés par les dures conditions de travail, ceux qui survivaient pouvaient rapidement trouver un autre parti parmi les nombreuses veuves.

Mais qu'advenait-il des veuves qui ne trouvaient pas à se remarier ? Selon des comptes rendus de personnes encore vivantes, une veuve nommée McGrawth, qui s'est retrouvée seule avec trois enfants de quatre à neuf ans, a accueilli chez elle deux autres veuves, dont une avec un enfant de onze ans. Deux de ces femmes invincibles ont gagné leur vie en travaillant comme blanchisseuses et l'autre vendait des produits au marché. À trois, elles élevaient cinq porcs, se nourrissant probablement d'une partie de la viande de ces porcs, et vendant le reste.

Dans les années qui suivirent la Confédération, la main-d'œuvre enfantine était courante. Les enfants de familles pauvres, qui travaillaient comme apprentis pour des commerçants ou des fermiers prospères, étaient souvent traités comme des esclaves. Il n'est donc guère étonnant que des bandes de ces enfants, époussettant leur culotte et s'enroulant dans leur foulard en loques pour se protéger du froid, puissent, comme dans les récits de Charles Dickens, avoir traîné dans les rues des villes du Canada où il volaient, allumaient des incendies, consommaient de l'alcool et accostaient les passants.

Au cours de ces années, les travailleurs des manufactures canadiennes travaillaient environ soixante heures par semaine, dont sept heures par jour sans pause ni repas. Les chaudières à vapeur couramment utilisées dans les lignes de production étaient souvent confiées à la surveillance d'enfants qui, de nos jours, seraient en troisième année à l'école. Il n'existait aucun règlement de sécurité-incendie. La mauvaise qualité de la ventilation constituait un danger implacable pour la santé, plus particulièrement dans les usines où l'on décolorait et teignait les tissus. En effet, l'air humide et confiné de ces endroits réunissait toutes les conditions favorables à la prolifération du bacille de la tuberculose.

De toute la main-d'œuvre du secteur de la fabrication, 35% étaient constitués de femmes et d'enfants dont la majeure partie étaient âgés de cinq à quatorze ans. De fait, la première loi canadienne en matière de travail a été adoptée peu d'années avant la Première Guerre mondiale à la suite de pressions exercées par des mouvements de protection des enfants. En 1884, l'Ontario a adopté une loi interdisant aux filles de moins de quatorze ans et aux garçons de moins de douze ans de travailler dans une usine sans l'autorisation expresse des parents (mais pendant cette période surtout agricole, ils étaient autorisés à travailler dans des fabriques de conserves au cours des mois de juin, juillet et août). Les femmes et les enfants n'étaient pas autorisés à travailler plus de dix heures par jour ni plus de soixante heures par semaine sans la permission préalable d'un inspecteur

du travail. Il n'y avait évidemment pas de restrictions quant au nombre d'heures par semaine que pouvaient travailler les hommes. (La main-d'œuvre enfantine dans les usines n'a été formellement interdite qu'en 1918, essentiellement dans le but de libérer des emplois pour les anciens combattants.)

En 1891, les infirmières travaillaient par postes de douze heures et les commis dans les merceries travaillaient quatre-vingt-cinq heures par semaine, souvent à titre d'apprentis non rémunérés. Une Commission royale d'enquête sur les métiers du secteur des vêtements a entendu, en 1895, des témoignages de familles travaillant dans des conditions de pauvreté extrême: «l'on peut voir, à plusieurs endroits, les ballots (de tissu) servant de lit non seulement aux employés, mais aussi aux enfants malades des ouvrières.»

La Commission a également entendu des témoignages décrivant comment les femmes étaient fraudées de leur maigre salaire par les entreprises qui avaient recours à leurs services: un contremaître prétendait trouver des défauts dans leur ouvrage, et toute femme contestant ce fait se voyait privée de tout travail subséquent. À cette époque, les hommes gagnaient environ 11$ par semaine, et les femmes qui cousaient gagnaient aussi peu que 75 cents par semaine! Par surcroît, les femmes étaient régulièrement exposées au harcèlement sexuel: plusieurs entrepreneurs cessaient de fournir du travail aux femmes de qui ils ne pouvaient obtenir de faveurs sexuelles.

En 1888, certaines provinces ont commencé à régir les conditions de travail dans le secteur de la vente au détail et en gros, ainsi que dans les manufactures. Les garçons de moins de quatorze ans et les filles de moins de seize ans n'étaient pas autorisés à travailler plus de soixante-quatorze heures par semaine. Plus tard, la loi a établi que ni enfants ni femmes ne pouvaient commencer à travailler avant 7 heures ni finir après 18 heures, à l'exception des samedis où ils pouvaient travailler jusqu'à 22 heures.

Au cours de la même année, la Compagnie de téléphone Bell du Canada a mis à l'essai une politique d'embauche exclusive des femmes aux postes d'opératrices et, en 1890, cette pratique est devenue la politique officielle de l'entreprise. Le travail était exténuant: chaque femme devait s'occuper de 80 à 100 lignes représentant une possibilité de 6041 connexions et composer environ 300 appels à l'heure. Le port d'appareils lourds produisait des plaies douloureuses, et les chocs électriques étaient parfois assez puissants pour causer des convulsions.

Les femmes étaient embauchées au salaire initial de 18$ par mois; après trois ans, ce salaire était porté à 25$ — ce qui était peu en comparaison du salaire mensuel de 30$ que touchaient les quelques ouvrières spécialisées qui travaillaient dans les industries. Ce salaire était également bien inférieur au salaire des ouvriers spécialisés lesquels touchaient entre 40 et 60$ par mois.

En 1907, les femmes de la Compagnie Bell en poste à Toronto ont fait la grève pour s'opposer à la journée de travail prolongée. Elles sont bien vite retournées à leurs standards téléphoniques, subissant une baisse de salaire de 21 à 16 cents l'heure. Dans le sillage d'une forte opposition à l'endroit de la compagnie, le Gouvernement a institué une Commission d'enquête qui a été saisie de propos de la part de dirigeants voulant que les femmes travaillent pour se gagner de l'argent de poche et que «certaines femmes viennent travailler dans l'entreprise uniquement pour se ramasser l'argent nécessaire à l'achat d'un manteau de fourrure ou autre article du genre . . . » Ce témoignage a été vite mis de côté, et la compagnie a finalement offert un compromis — sept heures de travail par jour plutôt que neuf —; la Commission royale mit donc fin à ses travaux.

Bien que la Crise économique suscite dans notre esprit l'image d'un chômage massif, le sort de ceux qui avaient un emploi n'était parfois que marginalement meilleur. Dans les mines de charbon de la Saskatchewan, par exemple, les hommes touchaient en moyenne 4,21$ par jour en 1929. En 1932, ils ne gagnaient plus que 3,20$. Le salaire annuel moyen de 1929, qui s'élevait à 947,25$, semblait princier en 1932 alors qu'il avait chuté à 700,80$.

Les banques interdisaient couramment à leurs employés subalternes de se marier avant de recevoir un niveau de traitement que la banque jugeait adéquat. Les banques craignaient en effet que les employés mal rémunérés soient tentés de détourner des fonds pour subvenir à leurs besoins.

En novembre 1936, le gouvernement fédéral a fait parvenir un questionnaire à 10 000 employeurs du secteur industriel du Canada afin de recenser les conditions de travail qui prévalaient. Près des trois quarts de ces employeurs ont répondu au questionnaire. Au total, 89,3% des répondants ont affirmé que leurs employés travaillaient de quarante et une à soixante heures par semaine.

Avant la Première Guerre mondiale, les personnes à l'emploi de la Fonction publique fédérale et les salariés de certains secteurs de l'industrie privée étaient presque les seuls à avoir droit à des congés annuels payés. Ceux-ci ont été plus généralement offerts après la guerre, mais ils ont presque tous été abolis au cours de la période de la «Crise». Un recensement de près du cinquième de toutes les personnes ayant, en 1917, un emploi régulier dans l'industrie privée a permis de constater que moins de 40% des salariés canadiens étaient à l'emploi de compagnies qui leur offraient un régime quelconque de congés annuels payés.

Un peu plus d'une décennie plus tard, les syndicalistes du Manitoba ont demandé à leur gouvernement d'instituer un régime accordant dans la province deux semaines de congés

payés par année plutôt qu'une seule et de porter la semaine de travail à quarante heures. Ce n'est qu'en 1958, avec l'adoption de la Loi sur les vacances annuelles, que le gouvernement a imposé un minimum d'une semaine de congés payés par année après une année d'emploi et de deux semaines après deux années.

Les disparités qu'on avait toujours connues entre les conditions de travail des hommes et celles des femmes demeuraient encore fermement ancrées, même au sein de la Fonction publique fédérale. À titre d'exemple, ce n'est qu'en novembre 1955 que la femme mariée vivant avec son mari a été considérée admissible à un emploi permanent au sein de la Fonction publique fédérale.

Le racisme était aussi acceptable que le sexisme. Une enquête a été menée en 1966 dans une ville du Nouveau-Brunswick auprès de 58 employeurs comptant plus de 100 employés, représentant un effectif total de 18960 personnes. De cet effectif, seules 88 personnes étaient de race noire (soit approximativement la moitié du nombre prévu par rapport au nombre de personnes de race noire au sein de la population) et 24 des 58 entreprises n'avaient **jamais** embauché une personne de race noire. De plus, plus petite était l'entreprise, plus la question de la couleur de la peau prenait de l'importance. Des 264 entreprises comptant moins de 100 employés, seulement 36 avaient déjà embauché une personne de race noire.

Un sondage semblable effectué en 1970 en Ontario a donné des résultats comparables: dans une communauté, on a dénombré seulement 22 Noirs sur un effectif total de 3000 employés — soit encore la moitié du nombre auquel on aurait pu s'attendre en tenant compte du pourcentage de Noirs dans la population. Toujours selon le même sondage, les trois niveaux de gouvernement, qui regroupaient au total 1024 employés à temps plein, ne comptaient que six employés de race noire.

Les personnes dont la nationalité faisaient l'objet de préjugés en matière d'emploi variaient selon les endroits et selon les époques: les Ukrainiens dans l'Ouest, les Anglais et les Irlandais en Ontario, les Anglais et les Français au Québec, les Juifs en Ontario et au Québec. Ces dernières années, la loi et les mentalités ont rendu inacceptables les pratiques racistes, et les commissions de droits de la personne du pays nous rappellent qu'encore trop souvent certaines gens sont victimes de racisme aux points de vue de l'avancement professionnel et de la formation.

La disparité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail d'égale valeur, relevée par la Commission royale d'enquête de 1895, s'est amenuisée, quoique très lentement. En octobre 1972, les femmes occupant des postes de bureau touchaient un salaire à peu près égal à celui qu'on accordait trois ans auparavant aux hommes exerçant des fonctions similaires. Pris sous un autre angle, en octobre 1971, 45,9% des femmes travaillent au sein d'industries relevant de la compétence fédérale gagnaient moins de 2,50$ l'heure, comparativement à seulement 8,2$ des hommes. Ce phénomène s'explique en partie par la «ghettorisation» des femmes dans le milieu du travail. Alors qu'en 1901, 22% des employés de bureau étaient des femmes, cette proportion est passée, soixante-quinze ans plus tard, de 60 à 70%.

AUJOURD'HUI

Aujourd'hui, dans quelle mesure le Canada présente-t-il un bilan plus positif par rapport au passé?

Les personnes rémunérées sur une base horaire travaillent en moyenne près de trente et une heures et demie par semaine.

Le salaire hebdomadaire moyen de tous les travailleurs et travailleuses s'élève à 455,73 $.

Selon les lois fédérales et provinciales en vigueur, les employés et employées ont droit à deux semaines de congés payés par année après une année complète de travail. Le Code canadien du travail prévoit trois semaines de vacances annuelles payées après six ans tandis qu'à l'échelle provinciale, les prescriptions à ce titre varient. À titre d'exemple, on accorde au Manitoba trois semaines après quatre années de travail et, au Québec, trois semaines après dix années.

Il y a dix congés fériés dans la plupart des provinces canadiennes, mais le nombre et les dates de ces congés varient d'une province à l'autre. Le Congé civique de l'Ontario et le congé de la Saint Jean-Baptiste au Québec en sont des exemples.

La santé et la sécurité des enfants est maintenant protégée par un train de lois fédérales et provinciales qui régissent leur présence dans les lieux de travail. Notons entre autres les lois sur les normes du travail, les lois sur le bien-être des enfants, les lois sur la sécurité dans l'industrie, les décrets du salaire minimum, et les lois sur le travail dans le secteur minier, sur l'apprentissage et sur les compétences professionnelles. Les lois provinciales sur la fréquentation scolaire exigent que les enfants poursuivent leurs études jusqu'à l'âge de quinze ou seize ans, et les lois provinciales sur le travail dans les mines interdisent aux employés de moins de dix-huit ans de travailler dans un mine à ciel ouvert ou dans une mine souterraine. En vertu du Code canadien du travail, un employeur peut embaucher une personne de moins de dix-sept ans dans certaines occupations et sous réserve de certaines conditions, dont celle de ne pas faire travailler cette personne entre 23 heures et 6 heures.

...ET DEMAIN

Que nous réserve l'avenir? Voilà une question qui ne cesse de préoccuper Travail Canada. Cette année, la sous-ministre Jennifer McQueen a parrainé une conférence de planification stratégique dans le but de cibler les efforts du Ministère sur les défis de demain. L'un des principaux documents étudiés dans le cadre de cette conférence, *Le milieu du travail en évolution; Les tendances et les répercussions*, se fondait sur des sources du Ministère, sur des données fournies par Statistique Canada et sur une enquête menée par la firme Decima. Ce document met nommément en évidence les faits suivants:

Le taux de croissance annuelle de notre population a diminué, passant de 3% qu'il était en 1955 à moins de 1% depuis 1981.

Le nombre de travailleurs à entrer sur le marché du travail a connu un sommet en 1981, pour décliner jusqu'à la fin du siècle.

Les plaintes portées en vertu de la Charte des droits et libertés devraient donner lieu à des changements en matière d'âge de la retraite fixé habituellement à soixante-cinq ans; elles ont d'ailleurs déjà donné lieu à une législation plus flexible en cette matière. Parallèlement, la population vieillissant, la plupart de ses membres prendront éventuellement leur retraite; il s'ensuivra un plus grand nombre de pensionnés et, par ricochet, un plus grand fardeau fiscal pour la population active. Les questions relatives aux pensions telles que l'indexation des pensions et leur transfert, prendront de plus en plus d'importance dans les négociations collectives.

On accorde un intérêt croissant à un milieu de travail sans fumée (voir p. 51, Direction du personnel) de même qu'à d'autres aspects de la qualité de vie dans le lieu de travail. On s'intéresse entre autres au «syndrome des édifices à bureaux», au stress et aux radiations d'écrans cathodiques.

Au Canada, les relations du travail sont stables et pacifiques. En 1985, 93,4% de toutes les conventions collectives ont été négociées sans recours à la grève. En 1982, le temps de grève au Canada représentait plus du double de celui aux États-Unis. Trois années plus tard, les données étaient presque semblables pour les deux pays.

Les attitudes face au travail continuent d'être visiblement positives. Les

deux tiers des Canadiens et des Canadiennes désirent jouer un rôle actif dans le processus de prise des décisions qui touchent l'avenir de leur employeur, et plus de 50% des travailleurs et travailleuses du secteur manufacturier occupent le même emploi depuis au moins cinq ans.

Travailleurs et employeurs font preuve d'optimisme à l'égard des effets positifs de la coopération et de la consultation, et les syndicats évaluent de nouveaux moyens de jouer un rôle actif dans l'économie. Par exemple, le Fonds de solidarité du Québec, créé en 1984 par la Fédération des travailleurs du Québec, dispose maintenant de plus de 100 millions de dollars de capitaux à investir dans les petites et les moyennes entreprises. Un fonds national similaire, qui est un fonds à capital de risque appelé Working Ventures, a été récemment établi par la Fédération canadienne du travail.

Cependant, c'est le milieu du travail où les femmes évoluent qui a connu les changements les plus remarquables, parallèles à ceux que l'on retrouve dans la société en général. Il y a exactement vingt ans, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme parcourait le Canada afin de recueillir des renseignements, d'instituer des études et de recevoir des témoignages de groupes et de citoyens et citoyennes. L'ampleur des changements, la rapidité avec laquelle ils sont survenus et leur incidence — une résultante directe du travail de la Commission — se font plus particulièrement sentir dans le milieu du travail que partout ailleurs. Voici quelques statistiques à l'appui de cette affirmation.

En 1966, 35% des femmes âgées de plus de quinze ans appartenaient à la population active. En 1987, cette proportion dépasse les 56%, et les femmes représenteront dans un proche avenir la moitié de la population active canadienne. Les familles où seul le père travaille à l'extérieur tandis que la mère reste au foyer se font de plus en plus rares. En 1981, seulement 16% des familles biparentales ne comptaient que sur un seul revenu par opposition à 65% en 1961.

Plus de 56% des femmes ayant des enfants de moins de trois ans travaillent, par opposition à 31% il y a dix ans.

On dénombre actuellement au sein de la population active plus de 460 000 personnes chefs de famille monoparentale, dont la plupart sont des femmes, et ce nombre augmente rapidement.

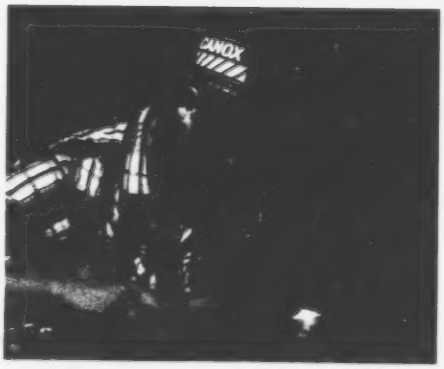
En 1977, près de 12% des membres de la population active occupaient un emploi à temps partiel; en 1987, cette proportion est passée à 15,2% dont plus de 71% sont des femmes.

Ces faits contribuent à expliquer l'importance croissante accordée à la question de la garde des enfants.

En 1987, les femmes occupant un emploi à temps plein touchaient seulement 66% des revenus moyens des travailleurs masculins.

Bref, nous avons parcouru un bon bout de chemin, mais nous sommes encore loin du fil d'arrivée!

REVUE ANNUELLE



Chaque activité menée par Travail Canada — qu'il s'agisse d'un programme de subvention, d'une séance de formation ou d'une nouvelle interprétation des règlements en matière d'hygiène et de sécurité au travail — touche directement le Canadien ou la Canadienne sur dix qui relève de la compétence du gouvernement fédéral. De plus, plusieurs de nos programmes s'adressent à tous les travailleurs et travailleuses du pays. Travail Canada, par ses efforts, contribue à l'amélioration des conditions de travail pour le plus grand bénéfice de la population active du pays.

Notre organisation

Travail Canada est le ministère fédéral responsable des questions du travail qui touchent les Canadiens et les Canadiennes à l'emploi d'entreprises ou d'organismes relevant de la compétence du gouvernement fédéral, qu'il s'agisse des groupes organisés ou non organisés d'employés et d'employées, d'organisations syndicales ou d'employeurs. Travail Canada exerce sa compétence dans les conflits de travail touchant les industries d'envergure interprovinciale ou internationale dont, nommément, les entreprises de transport de voyageurs et de marchandises par air, chemin de fer, route ou pipeline, les canaux, les tunnels et les ponts, la navigation et les services connexes, les télécommunications et les banques ainsi qu'une quarantaine de sociétés d'État et les industries que le Parlement déclare être à l'avantage général du peuple canadien, telles que la manutention des céréales et les mines d'uranium.

Travail Canada exerce son mandat en administrant les parties III, IV et V du Code canadien du travail, lesquelles portent respectivement sur les normes du travail, l'hygiène et la sécurité au travail et les relations industrielles (voir note à la page 2). De plus, le Ministre veille à l'application des lois suivantes: la Loi sur les relations de travail, la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, la Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, et la Loi sur la responsabilité des salaires.

Le Ministère compte 887 employés et employées, dont 560 travaillent à son administration centrale située à Hull-Ottawa, les autres dans l'un des bureaux situés dans une vingtaine de villes au pays. Cinquante-deux pour cent de l'effectif est féminin (incidemment le même pourcentage que la population féminine canadienne). L'effectif est aux deux tiers anglophone et l'autre tiers, francophone.

Le Ministère constitue une ressource de grande valeur pour tous les Canadiens et les Canadiennes. Ses spécialistes et ses experts-conseils travaillent en première ligne afin d'assurer un climat de travail favorisant le bien-être physique et un bon climat social. Les médiateurs, les conciliateurs et les concepteurs des politiques du Ministère s'efforcent de favoriser les relations industrielles et la coopération entre le gouvernement, les syndicats et le monde des affaires. De plus, parce qu'il recueille, analyse et communique de l'information sur des sujets reliés aux relations du travail, le Ministère est en mesure d'aider toute personne s'intéressant au monde du travail.

Le Ministère ne limite pas son service aux entreprises ou aux employés relevant de la compétence du gouvernement fédéral. À preuve, il possède la bibliothèque spécialisée dans les questions du travail la plus complète qui soit au pays, ainsi qu'une banque de données informatisée sur le monde du travail. Cette banque est d'ailleurs largement consultée par les syndicats, les groupes de travailleurs non syndiqués, les étudiants, les chercheurs et les gestionnaires des ressources humaines de tout le pays.

Le Ministère peut également fournir des renseignements sur les tendances et l'évolution du processus de la négociation collective, sur les relations du travail au Canada en général, sur les activités du Canada auprès de l'Organisation internationale du travail ou encore sur la condition des femmes au travail. Vous pouvez également vous adresser au Ministère pour obtenir des crédits pour le financement d' une recherche sur le milieu ou le marché du travail ou, encore, pour présenter au gouvernement vos observations sur des questions relatives au travail. Travail Canada peut en outre répondre à toutes vos questions concernant vos droits et vos responsabilités à titre d'employeur

ou d'employé. Travail Canada peut enfin vous aider à négocier une convention collective.

Nos instruments de travail

C'est par l'entremise de son Service fédéral de médiation et de conciliation et de ses deux principaux programmes—le Programme des opérations et le Programme des politiques—que Travail Canada dessert le public. De plus, la Direction des communications informe la population canadienne sur les moyens que prend le Ministère pour protéger ses intérêts. La Direction du personnel s'occupe de toute question relative au personnel du Ministère tandis que la Direction des systèmes et des services de gestion veille à une saine administration de l'organisme.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de concilation (SFMC) favorise la conclusion de négociations collectives constructives dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et aide les parties syndicales et patronales à régler leurs différends. À cet égard, le Service veille à l'application de diverses dispositions de la partie III où l'on traite du jugement des plaintes relatives au congédiement injuste et aux cessations collectives d'emploi. Ce service compte quatre composantes décrites ci-après.

La **Direction de la médiation et de la conciliation,** avec le concours de ses conciliateurs et de ses médiateurs de l'administration centrale et des régions, aide les parties syndicales et patronales à régler leurs différends à la table des négociations, de même que les conflits qui surviennent au cours de la période d'application de la convention collective. Cette direction offre en outre un service d'information qui permet aux nouveaux clients de se familiariser avec le processus de la négociation collective dans le champ de compétence fédérale et avec les services qu'elle offre.

La **Direction des services d'arbitrage** s'occupe de la nomination d'arbitres appelés à régler les différends découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. Cette direction nomme de plus les arbitres chargés d'examiner les allégations de congédiement injuste et de résoudre les conflits occasionnés par les cessations d'emploi collectives.

La **Direction des projets législatifs et spéciaux** veille au maintien d'un cadre législatif adéquat pour la négociation collective et se prononce quant aux répercussions possibles des diverses initiatives ministérielles ou gouvernementales sur les relations industrielles.

La **Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations** effectue des recherches pour appuyer les médiateurs et les conciliateurs du SFMC dans leurs tâches de règlement des conflits et contribue à la formulation de la politique des relations industrielles.

Le Programme des politiques

Le Programme des politiques de Travail Canada sert à informer le grand public sur des questions relatives aux relations du travail au Canada et à fournir aux employés et employées du Ministère divers services de recherche et d'analyse des politiques. Ce programme comporte également la coordination des relations du Ministère avec le secteur privé et avec des organismes de l'extérieur, de niveaux provincial et international. Par le truchement du Bureau de la main-d'œuvre féminine, le Programme dessert un nombre croissant de Canadiennes qui font aujourd'hui partie de la population active.

Le Programmes des politiques compte les composantes suivantes:

Le Bureau de renseignements sur le travail (BRT) voit à la collecte, l'analyse et la diffusion de renseignements sur la négociation collective et sur les relations du travail.

La **Direction de l'adaptation des travailleurs âgés** administre des programmes d'aide financière à l'intention des travailleurs et des travailleuses plus âgés qui ont perdu leur emploi par suite d'une restructuration de l'entreprise et qui, en raison de leur âge avancé, éprouvent de la difficulté à se trouver un autre emploi.

La **Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie** analyse et surveille les politiques adoptées dans les divers ministères fédéraux afin de s'assurer qu'elles tiennent compte des

préoccupations de Travail Canada, de même que des intérêts de ses clients du mouvement syndical et du monde des affaires.

La **Direction des affaires internationales** orchestre les relations du Ministère et d'autres groupes canadiens avec l'Organisation internationale du travail et d'autres organismes internationaux.

La **Direction des relations fédérales-provinciales** analyse les tendances et les développements dans les diverses sphères de compétence en matière de travail au pays et coordonne les activités du Ministère avec celles des ministères provinciaux et territoriaux du Travail.

Le **Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail** administre divers programmes d'aide financière pour des recherches sur le changement technologique, favorise la collaboration patronale-syndicale, ainsi que les échanges d'employés et d'employées entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral.

Le **Bureau de la main-d'œuvre féminine** veille à la promotion de l'égalité des femmes au sein de la population active par le truchement d'activités de recherche, d'élaboration de politiques, d'éducation et d'information.

La **Direction de la consultation-clients** gère les relations entre le Ministère, les syndicats et les entreprises, relève les tendances et les développements du mouvement syndical, et facilite les démarches des dirigeants d'entreprises et de syndicats auprès du gouvernement fédéral.

Le Programme des opérations

Le Programme des opérations sert à l'administration et à l'application des parties III (Normes du travail) et IV (Hygiène et sécurité professionnelle) du Code canadien du travail et des règlements connexes. Il prévoit également l'administration de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État ainsi que la Loi sur l'indemnisation des marins marchands.

Le Programme des opérations est mis en œuvre par l'entremise des trois composantes suivantes:

La **Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail** suit l'évolution des normes du travail fédérales et les met à jour. Elle consulte les syndicats et les employeurs au sujet des modifications qu'il y aurait lieu d'apporter à la réglementation et administre un programme d'aide financière à l'appui de la formation syndicale. Sa Division de l'équité salariale veille à l'application de la législation fédérale en matière d'égalité de rémunération dans les secteurs relevant de la compétence fédérale.

La **Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail** élabore des politiques et des règlements sur la sécurité et l'hygiène professionnelles, effectue des recherches et prépare du matériel didactique sur ce sujet. La Direction élabore également des projets de politiques et de lois en matière de rémunération des travailleurs et des travailleuses sous juridiction fédérale.

La **Direction de la prévention des incendies** s'occupe de la sécurité-incendie dans les édifices où se trouvent des bureaux de ministères fédéraux et de sociétés de l'État, de même que de la sécurité des membres du personnel. Le Bureau du Commissaire des incendies au Canada, qui relève de la Direction de la prévention des incendies du Ministère, veille à l'administration, à l'interprétation et à l'application des règlements de sécurité-incendie. Il assure également la liaison avec les autorités provinciales et municipales de sécurité-incendie et, enfin, représente le gouvernement fédéral au sein des comités et des organismes nationaux et internationaux de prévention des incendies.

Les six bureaux régionaux de Travail Canada sont administrés par la **Direction des opérations régionales.** Dans leur territoire respectif, ces bureaux effectuent des inspections sur les lieux de travail, mènent des enquêtes sur des accidents ou des plaintes et conseillent les employés et les employeurs relevant de la compétence fédérale. Chaque bureau régional fonctionne par l'intermédiaire de bureaux de district et de bureaux auxiliaires où se trouvent des agents des affaires du travail.

La Direction des communications

La Direction des communications effectue des recherches et des analyses, conseille les gestionnaires, élabore des plans de communication et organise diverses activités dans le

but de renseigner les clients de Travail Canada et le grand public sur les enjeux du monde du travail au Canada, ainsi que sur les programmes et les services qu'offre le Ministère.

La Direction des systèmes et services de gestion

La Direction des systèmes et services de gestion fournit au Ministère les services de planification opérationnelle, de finances et d'administration, d'évaluation des programmes, de vérification, de bibliothèque et de traitement des données.

La Direction du personnel

La Direction du personnel s'occupe directement des relations avec les membres du personnel du Ministère et offre conseils et assistance aux gestionnaires et aux employés et employées. La Direction agit aussi à titre de conseillère en matière de classification, de recrutement, de dotation, de relations du travail, de formation et d'évaluation linguistiques, de cheminement professionnel, de détachement, d'égalité en matière d'emploi et de planification globale des ressources humaines.

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le libre processus de négociation collective est la pierre angulaire de la société démocratique qui fait la fierté des Canadiens et des Canadiennes. Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) a pour rôle de favoriser le déroulement de négociations collectives constructives et, en déléguant un arbitre compétent, de prévenir les conflits de travail ou d'en limiter la gravité. Le SFMC est fier des résultats qu'il obtient dans l'exercice de son mandat et de la réputation d'impartialité et de crédibilité que se sont acquise les membres de son personnel.

La Direction de la médiation et de la conciliation

L'année 1987-1988 s'est avérée une année des plus actives et productives pour le Service fédéral de médiation et de conciliation. Le caractère incertain de la conjoncture économique a été ressenti à la table des négociations, ce qui explique le volume et la complexité des différends dans lesquels le SFMC a été appelé à intervenir.

Aux 103 cas non réglés au début du nouvel exercice se sont ajoutés 256 nouveaux conflits au cours de l'exercice 1987-1988, ce qui a porté à 359 le nombre de différends à régler. De ce nombre, 90,6 % l'ont été, avec l'aide de la Direction, sans arrêt de travail. Au 31 mars 1988, 115 cas restaient en litige. Il y a eu 34 débrayages entraînant 586 919 jours non travaillés, soit moins de 0,4 % de tous les jours ouvrables relevant de la compétence fédérale.

Au total, 35 conflits ont touché le secteur du service aérien, dont quatre ont donné lieu à des débrayages. En 1987, les négociations entre Air Canada et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (CALPA) ont connu un heureux dénouement, mais celles entre la même compagnie et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM) ont débouché sur une grève dans laquelle M. W.P. Kelly, sous-ministre associé au ministère du Travail, fut appellé personnellement à intervenir afin de dénouer le conflit.

Avec l'aide de services de médiation, Québécair a pu régler deux conflits avec l'AIM et la CALPA, tandis que Wardair a conclu des ententes avec l'AIM et la division du transport aérien du Syndicat canadien de la Fonction publique grâce aux services de conciliation du SFMC.

L'agenda de l'industrie maritime fut aussi passablement mouvementé au chapitre des négociations collectives. Marine Atlantic a, avec le concours d'un conciliateur, renégocié ses contrats avec la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, et avec la Guilde de la marine marchande du Canada. À l'instar des conventions négociées respectivement entre l'Association canadienne des transporteurs des Grands Lacs, qui représente plusieurs entreprises de navigation sur les Grands Lacs, et le Syndicat international des marins canadiens (SIMC), la Guilde de la marine marchande du Canada et trois syndicats, soit l'Union canadienne des officiers de la marine marchande, la Upper Lakes Shipping et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, ont eu recours aux services d'une tierce partie pour renégocier leurs contrats de travail.

À la demande de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers et des responsables de la Voie maritime du Saint-Laurent, le sous-ministre associé, M. W.P. Kelly, a servi de médiateur dans le conflit afin d'éviter un débrayage touchant l'unité de négociation des services d'exploitation et d'entretien. Les parties ont également conclu des ententes applicables aux sections des employés de bureau et des services de surveillance.

Sur la côte ouest, le Conseil des transporteurs maritimes et la Guilde de la marine marchande, la Fraternité des cheminots et le SIMC ont finalement renouvelé leurs conventions collectives sous la gouverne d'un conciliateur.

Dans le secteur des banques, 19 conflits ont nécessité l'intervention d'un conciliateur, le conflit le plus remarquable a sans doute été celui opposant la succursale de la Banque impériale de commerce d'Antigonish (Nouvelle-Écosse) et ses 13 employés représentés par le Syndicat des employés de banque (CTC). La grève, déclenchée en novembre 1987 après de longues négociations, a pris fin

trois mois plus tard à la suite d'un règlement négocié.

Au nombre des 108 conflits de travail touchant le secteur des transports, notons le règlement pacifique, avec l'assistance d'un médiateur, du conflit qui opposait la Greyhound Lines of Canada Ltd. aux membres de la section locale 1374 du Syndicat uni des transports de même que, dans l'est de l'Ontario, un conflit opposant 87 employés à la compagnie Brink du Canada Ltée. En cours de grève, ces derniers se sont affiliés à la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers; avec le concours non officiel du médiateur du Service fédéral de médiation et de conciliation, un nouveau contrat de travail de deux ans a été conclu.

Après conciliation, Via Rail et la Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers ont négocié des règlements pour les unités d'employés itinérants et non itinérants. Toutefois, les tentatives visant à trouver un règlement aux différends opposant le Canadien National et le Canadien Pacifique à leurs employés et employées n'ont pas été fructueuses. Neuf des syndicats regroupés sous la raison sociale de l'Association des syndicats de cheminots ont fait front commun et négocié avec les deux entreprises. Malgré tous les efforts déployés au niveau de la conciliation et de la médiation, une grève légale a été déclenchée le 24 août, pour ne prendre fin que lorsque le Parlement a adopté le projet de loi C-85 qui a obligé les parties à régler par arbitrage tous les points en litige. Le ministre du Travail a nommé M. Dalton Larson de Vancouver pour intervenir comme arbitre dans ce conflit. À la fin de l'exercice financier, les négociations duraient toujours.

Le projet de loi C-85 visait également à mettre un terme à la grève que menait au CN la Fraternité des ingénieurs de locomotives. Le 4 février 1988, M. Larson a à nouveau été chargé d'intervenir à titre d'arbitre dans ce conflit. À la fin de l'exercice financier, les conflits opposant le CN, le CP et le Conseil canadien des syndicats des métiers d'ateliers ferroviaires, qui avait en mars entrepris une grève tournante dans les installations du CP, n'étaient pas encore réglés.

Postes Canada et ses syndicats ont également eu recours aux service du SFMC au cours de l'exercice financier. Les procédures de conciliation entre Postes Canada et l'Union des facteurs du Canada ont avorté, et le syndicat a entrepris une grève rotative le 16 juin. Le Ministre, qui est intervenu dans le dossier à la demande des deux parties, a chargé le sous-ministre associé d'intervenir comme médiateur dans le conflit, et une entente est intervenue après six jours de médiation intensive.

Au cours de la même période, Postes Canada était en négocation avec le Syndicat des postiers du Canada. Dans ce cas également, un commissaire-conciliateur n'a pas réussi à amener les parties à s'entendre sur les points en litige. À la demande du ministre du Travail, lorsque le Syndicat des postiers du Canada a entrepris ses grèves tournantes, le sous-ministre associé a effectué une évaluation qui a atténué tout d'espoir d'un règlement sans arrêt de travail prolongé. Le 16 octobre, le projet de loi fut adopté sous le titre de Loi de 1987 sur le maintien des services postaux, mettant ainsi terme au conflit qui devait se régler par voie de médiation-arbitrage. Le Juge en chef de la Cour municipale de Québec, M. Laurent Cossette, a été nommé médiateur-arbitre dans ce conflit qu'il tenfait encore de dénouer à la fin de l'exercice financier.

Dans d'autres conflits auprès du secteur des postes, Postes Canada et l'Alliance de la Fonction publique étaient encore en négociation à la fin de l'exercice financier alors que Postes Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique ont, avec l'aide d'un agent conciliateur, conclu une entente touchant 270 analystes de systèmes.

Le 7 décembre, après de longues négociations, un conflit de longue date entre la Prince Rupert Grain Ltd. et la section locale 333 du Syndicat des services du grain dégénérait en grève ouverte. Les efforts déployés par un agent du bureau de Vancouver du Service de médiation et de conciliation et, subséquemment, par le sous-ministre associé du travail n'ont donné aucun résultat concret. Puisque le conflit minait grandement la capacité du Canada de respecter ses engagements en matière d'exportation des céréales, le Parlement a adopté la Loi sur la manutention des grains à Prince Rupert. Le juge Peter D. Seaton

de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique fut officiellement chargé d'intervenir à titre d'arbitre dans ce dossier; il a rendu sa sentence le 25 mars 1988.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation a reçu 22 demandes visant à obtenir le consentement du Ministre afin d'acheminer une plainte au Conseil canadien des relations du travail, pour des accusations de pratiques déloyales en matière de négociation; la Direction fait actuellement enquête à ce sujet pour le compte du Ministre. Le consentement a été accordé dans dix cas et refusé dans un autre. Quatre plaintes ont été réglées par les agents du Service fédéral de médiation et de conciliation et, à la fin de l'exercice financier, sept cas faisaient encore l'objet d'une enquête.

Par suite des nouvelles ordonnances d'accréditation émises par le Conseil canadien des relations du travail, la Direction a effectué 15 interventions afin d'établir les premiers contacts entre employeurs et syndicats. Il s'agit d'une démarche visant à informer les parties à une première convention collective relevant de la compétence fédérale au sujet du Code canadien du travail et des services fournis par le Service fédéral de médiation et de conciliation. Huit affectations de médiation préventive ont été entreprises en 1987-1988, dont la moitié dans le secteur ferroviaire, afin d'aider les parties syndicales et patronales à résoudre certains problèmes avant même qu'ils ne deviennent objets de négociation.

La Direction des services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage reçoit les demandes de nomination ministérielle d'un arbitre et y donne suite. Nommés en vertu de la partie V du Code canadien du travail, ces arbitres interviennent dans des différends découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. Aux termes de la partie III du Code, cette Direction est également chargée de nommer des arbitres dans des cas de griefs relatifs à des allégations de congédiement injuste. Elle nomme également les arbitres dans les conflits découlant des licenciements collectifs.

Une vue d'ensemble de la charge de travail de la Direction suffit à donner une idée assez juste de ses réalisations au cours du dernier exercice.

La Direction a reçu, en vertu de la partie V du Code canadien du travail, 93 demandes de nomination d'un arbitre ou d'un président de tribunal d'arbitrage pour intervenir dans les conflits découlant de l'interprétation des conventions collectives. Quarante-cinq nominations ont ainsi été effectuées, 48 demandes ont été retirées ou, encore, réglées avec les bons offices de la Direction des services d'arbitrage.

La Direction a été saisie de 143 demandes de nomintion d'un arbitre en vertu de la partie III du Code. Ces arbitres sont appelés à étudier des plaintes de congédiement injuste. On a acquiescé à toutes ces demandes.

La Direction des services d'arbitrage a reçu et analysé 348 décisions rendues en vertu de la partie V du Code et 92, en vertu de la partie III. La Direction a répondu à 627 demandes pour obtenir des copies de décisions. Elle a en outre publié 12 numéros de la *Revue des services d'arbitrage* contenant des analyses de décisions, un index et un résumé des décisions rendues par les différents arbitres à la suite d'un grief ou d'une plainte de congédiement injuste.

La Direction des projets législatifs et spéciaux

La Direction des projets législatifs et spéciaux a été appelée à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de trois lois spéciales adoptées au cours de l'exercice financier, à savoir la Loi de 1987 sur le maintien des services ferroviaires (adoptée par le Parlement en août), la Loi de 1987 sur le maintien des services postaux (adoptée en octobre) et la Loi de 1987 sur la manutention des grains à Prince Rupert (adoptée en janvier 1988).

La Direction a continué d'exercer son rôle consultatif relativement aux incidences que peuvent avoir, sur les relations du travail, divers projets de ministères et du gouvernement comme la privatisation et la décentralisation des affaires du Nord. La Direction a de plus effectué un examen du processus de médiation des griefs au Canada.

Le nouveau système des dossiers de

médiation et d'arbitrage (SDMA), établi au cours de l'année 1987-1988, était sur le point d'être complètement fonctionnel dans les diverses directions du Service fédéral de médiation et de conciliation à la fin de l'année. Ce système doit remplacer divers systèmes manuels de tenue de dossiers et contribuera à l'amélioration des délais de transmission et de la qualité de l'information fournie à la direction du SFMC, au personnel de l'administration centrale et aux agents de conciliation.

La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations

La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations a continué d'assurer un service de recherche fort utile dans le processus de règlement des conflits. En plus de dégager les tendances observées dans la négociation collective, cette direction fournit aux médiateurs et aux conciliateurs des analyses détaillées sur plusieurs questions connexes. Au cours du dernier exercice financier, la Direction a suivi de façon plus particulière les initiatives gouvernementales dans le secteur de la déréglementation et de la réforme du régime de retraite des cheminots.

Le personnel du Service fédéral de médiation et de conciliation, ainsi que ses nombreux collègues à Travail Canada, soulignent avec plaisir que le sous-ministre associé, M. W.P. Kelly, a reçu en 1987 l'exemplaire citation pour services insignes de la Fonction publique fédérale.

LE PROGRAMME DES POLITIQUES

Dans une société économiquement et socialement complexe, les politiques du travail doivent être innovatrices et adaptées aux tendances et aux problèmes prévalants. Notre travail doit porter non pas seulement sur les besoins actuels, mais sur ceux de l'avenir.

Le Programme des politiques vise la collecte de renseignements aux fins de la recherche et de l'analyse en matière de politiques, une composante d'importance vitale dans l'exercice du mandat de Travail Canada. Le personnel qui l'applique coordonne les relations du Ministère avec le secteur privé et les organismes de l'extérieur, nommément les organismes provinciaux et internationaux. Par l'intermédiaire du Bureau de la main-d'œuvre féminine, le programme a pour objet de surveiller les intérêts de la main-d'œuvre féminine qui continue d'augmenter en nombre sur le marché du travail.

Ayant recours aux technologies les plus modernes, le Programme des politiques collige et diffuse des renseignements sur l'évolution du secteur des relations du travail. Il fournit une aide financiere aux groupes et aux particuliers qui s'attachent à favoriser l'imbrication du secteur du travail à d'autres secteurs de la vie économique et sociale du Canada. Le Programme permet en outre d'aider financièrement les travailleurs et travailleuses plus âgés qui ont perdu leur emploi et qui éprouvent de la difficulté à s'en trouver un autre. Ce groupe a d'ailleurs besoin de plus en plus d'attention dans une société qui vieillit.

Le Bureau de renseignements sur le travail

Au cours de l'exercice financier, le Bureau de renseignements sur le travail a complété sa première année d'existence. Le Bureau, qui résulte de la fusion de trois sections, fut créé dans le but d'améliorer le climat des relations du travail au Canada en offrant un accès immédiat à des renseignements pertinents aux diverses parties négociant une convention collective. Ce bureau regroupe en un seul point d'accès une multitude de renseignements sur les salaires négociés et sur les autres genres d'accords intervenus par voie de négociation collective.

Au cours de sa première année d'exploitation, le Bureau a offert divers produits et services importants. Une banque de données informatisée contenant des renseignements sur plus de 9 000 conventions collectives est devenue accessible en direct au début de l'exercice, diminuant ainsi de beaucoup le temps d'accès à l'information recherchée. Entre autres produits offerts au cours de la première année, notons les suivants:

Accès, un guide dans lequel sont décrites les initiatives fédérales susceptibles d'intéresser le secteur du travail.

Une ligne téléphonique sans frais donnant aux clients des diverses régions du pays un accès immédiat aux spécialistes du Bureau.

Info travail, un bulletin trimestriel dans lequel sont exposées tout derniers développements dans les relations du travail.

En outre, le Bureau a réussi à améliorer grandement la qualité et la régularité d'autres publications.

À la suite d'un vaste programme de publicité visant à faire connaître le Bureau de renseignements sur le travail à ses clients potentiels, le volume de demandes de services a plus que doublé, passant de 850 au cours du premier trimestre de 1987 à plus de 2 300 pour la même période en 1988.

La Direction de l'adaptation des travailleurs âgés

Auparavant appelée la Direction de l'adaptation des travailleurs, cette direction administre des programmes s'adressant aux tavailleurs et aux travailleuses plus âgés qui, n'étant plus admissibles aux prestations d'assurance-chômage, se retrouvent sans perspective d'emploi.

Le Programme d'adaptation des travailleurs offre une aide financière aux hommes et aux femmes d'un certain âge qui ont perdu leur emploi dans des secteurs désignés à l'échelle nationale, comme ceux du textile, du vêtement, de la chaussure et de la tannerie, de même que dans des secteurs désignés régionalement. En 1987-1988, la Direction a versé dans le cadre de ce programme des prestations totalisant 106 millions de dollars, ce qui correspond à une augmentation de 14 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent. Les désignations en vertu du Pro-

gramme d'adaptation des travailleurs ont expiré à la fin 1986 et au début 1987, mais les travailleurs et travailleuses admissibles maintiennent leur droit aux prestations jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de soixante-cinq ans.

Le budget fédéral de 1986 a aboli le Programme d'adaptation des travailleurs pour le remplacer par un Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), d'une portée beaucoup plus vaste. Ce programme fait actuellement l'objet de négociations fédérales-provinciales dans le but d'en faire un programme à frais partagés.

La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie

Outre son rôle de diffusion de l'information sur des questions de politiques, la Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie participe activement à l'élaboration du plan de mise en œuvre du Programme d'adaptation des travailleurs âgés. La Direction a travaillé également en étroite collaboration avec le ministère des Finances sur un plan de création d'un fonds à capital de risque parrainé par des organismes syndicaux. Les investissements dans ce genre de fonds sont actuellement déductibles aux fins de l'impôt sur le revenu. De plus, la Direction travaille en étroite collaboration avec le ministère de l'Expansion économique régionale et d'autres ministères fédéraux à l'élaboration de ce projet qui s'est concrétisé par un investissement de 15 millions de dollars du gouvernement fédéral dans un fonds à capital de risque, le premier fonds d'envergure nationale du genre au Canada.

La Direction a préparé un document de travail intitulé *Le milieu du travail en évolution; les tendances et les répercussions*, dans le cadre du processus de planification stratégique du Ministère. Elle a également participé à l'élaboration de la présentation sur la discrimination en fonction de l'âge que la sous-ministre M^me^ Jennifer McQueen a soumise au Comité permanent de la Chambre sur les droits de la personne.

Le Bureau des affaires internationales

Le Canada est un membre actif des groupes internationaux du travail. Chargé d'activités à ce chapitre, le Bureau a formé une délégation tripartite à la Conférence internationale du travail de 1987, laquelle se réunit chaque année à Genève. Aux fins de cette conférence, le Bureau a organisé des réunions tripartites nationales et fédérales-provinciales sur les sujets qui devaient être abordés dans le cadre de la conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT), préparé des documents de travail et breffé les délégués sur les points techniques qui devaient faire l'objet de discussions. Entre autres points abordés, mentionnons la mise en place de normes d'hygiène et de sécurité sur les chantiers de construction, la promotion de l'emploi, la sécurité sociale, ainsi que le rôle de l'OIT en matière de coopération technique.

Le Bureau a coordonné les consultations avec toutes les juridictions canadiennes relativement à la ratification du traité récemment adopté par l'OIT visant une utilisation de l'amiante qui ne présente aucun danger. Des règlements en vertu de la Loi fédérale sur les produits dangereux sont en préparation de manière à y inclure l'interdiction de la crocidolite et de la vaporisation d'amiante.

Le Bureau a également organisé des délégations tripartites qui ont représenté le Canada à la conférence maritime de l'OIT, nommément au sein du Comité de la construction, du génie civil et des travaux publics ainsi que de celui du vêtement.

Le Bureau a coordonné la participation canadienne à la réunion de haut niveau de l'OIT sur l'emploi et les adaptations structurelles, laquelle s'est déroulée à Genève en novembre. Au cours de cette réunion, un train de mesures a été proposé afin d'assurer une adaptation et une croissance plus dynamiques dans les pays industrialisés et dans les pays en voie de développement. Cette réunion visait également à améliorer les communications entre tous les organismes internationaux œuvrant au niveau du développement économique et social.

La Direction des relations fédérales-provinciales

La Direction des relations fédérales-provinciales accorde une grande importance à la collaboration entre

les gouvernements fédéral et provinciaux. Cette direction s'est donné pour objectif de mettre en place entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires, de nouveaux mécanismes bilatéraux ou miltilatéraux de règlement des problèmes décelés dans le monde du travail.

La Direction fournit à l'échelle nationale un service d'information et d'analyse sur le droit du travail. Elle relève les tendances, les points d'intérêt et les politiques touchant le droit du travail et analyse les diverses lois fédérales, provinciales et territoriales portant sur les relations du travail, les normes d'emploi et l'hygiène et la sécurité au travail. Son programme d'activités comporte entre autres éléments la constitution d'une base de données sur le droit du travail réunissant les publications sur les nouvelles lois et une série de rapports comparatifs sur les grands sujets en droit du travail, l'apport d'un service efficace au gouvernement fédéral, aux provinces, aux organisations syndicales et à d'autres clients ayant besoin de renseignements sur le droit du travail, ainsi que la gestion d'un centre de documentation accessible aux représentants du gouvernement et au grand public.

La Direction sert de sécrétariat à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, qui s'attache à favoriser la collaboration entre les diverses instances des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. En 1987-1988, la Direction s'est occupée de la planification de la conférence fédérale, provinciale et territoriale des ministres responsables de l'hygiène et de la sécurité professionnelles. De plus, le Ministre a rencontré individuellement ses homologues provinciaux afin de discuter avec eux du Programme d'adaptation des travailleurs âgés.

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail

En septembre 1986, le ministre du Travail, M. Pierre H. Cadieux, a annoncé la mise en œuvre de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail qui comprend les trois programmes décrits ci-après, dont l'administration est confiée au Secrétariat.

*Le **Programme sur les répercussions de la technologie** (PRT) vient à l'appui des travaux de recherche sur les répercussions sociales et humaines de la mutation technologique et des projets-témoins illustrant la coopération des syndicats et des travailleurs dans la mise en œuvre de nouvelles technologies en milieu de travail. Le Programme vise à préparer les organismes syndicaux et autres groupes à réagir de façon positive au changement technologique dans le milieu du travail.*

Depuis la mise en œuvre de ce programme, plus de 25 projets de recherche et projets-témoins ont été financés. Ces projets touchent une vaste gamme de secteurs et de régions ainsi qu'un vaste éventail d'employés, plus particulièrement les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs et travailleuses âgés. Ces projets ont notamment porté sur l'incidence de la technologie sur l'emploi, sur l'organisation du travail, sur l'acquisition de compétences nouvelles, sur la formation et le recyclage, sur l'hygiène et la sécurité au travail et sur les relations patronales-syndicales.

La priorité est accordée aux projets soumis par les organismes syndicaux ainsi qu'aux projets en coparticipation patronale-syndicale.

*Le **Programme d'affectation d'employés** (PAE) aide à améliorer la relation de travail entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral par le truchement d'échanges de personnel qui sont rendus possibles grâce à la contribution financière du PAE. Ces échanges peuvent se faire entre les syndicats, les organismes patronaux-syndicaux et la Fonction publique fédérale. Ce programme permet de créer progressivement un bassin intéressant de fonctionnaires et de dirigeants syndicaux qui ont une connaissance détaillée et pratique du cadre et des limites de travail de l'autre partie.*

En moins de deux ans, grâce au PAE, douze syndiqués ont pu travailler au sein de ministères fédéraux, dix fonctionnaires dans des centrales syndicales ou des syndicats et deux autres fonctionnaires dans des organismes patronaux-syndicaux. Ces vingt-quatre affectations spéciales, conjuguées aux vingt-quatre autres d'un projet-témoin antérieur, ont déjà

eu une incidence notable sur les relations entre les syndicats et le gouvernement.

*Le **Fonds d'aide pour les affaires du travail** a pour but de favoriser la participation du mouvement syndical aux discussions sur des questions liées à la politique et aux initiatives visant à améliorer la collaboration syndicale-patronale et syndicale-gouvernementale.*

Dix projets ont été financés grâce à ce Fonds, nommément des symposiums sur les préoccupations exprimées concernant des questions de politique publique tels les problèmes des travailleurs et des travailleuses âgés sur le marché actuel du travail.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine

Au cours du XX^{e} siècle, les lieux de travail ont été profondément marqués par l'évolution du rôle des femmes dans la société. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine, créé en 1954, fait la promotion de l'égalité des chances pour les femmes en milieu de travail au moyen de recherches, de politiques et de programmes et de projets de promotion et d'éducation. Le Bureau comprend deux grandes divisions, à savoir celle de la **recherche et de la politique**, et celle de l'**information et l'éducation**. La première effectue des travaux de recherche sur les questions de grande importance pour les femmes au travail et élabore des projets de politiques visant à améliorer les conditions de travail des femmes. Quant à la seconde, elle exploite, en plus d'administrer des programmes touchant la main-d'œuvre féminine, le Centre de référence du Bureau et gère le Fonds commémoratif Marion V. Royce.

Marion V. Royce, qui est décédée en septembre 1987, fut la première directrice du Bureau de la main-d'œuvre féminine, une étape de sa longue et éminente carrière d'éducatrice et d'activiste. Il va sans dire qu'un meilleur nom n'aurait pu être choisi pour ce fonds. Onze subventions ont été accordées en 1987-1988 pour aider à appuyer la recherche et d'autres projets dont l'objectif est d'améliorer la situation des femmes au travail.

Le programme d'expositions du Bureau a été fort chargé cette année. Des réunions avec des groupes de femmes, des représentants et représentantes de syndicats, des employeurs et des employés, ainsi que des colloques pour les enseignants et des journées d'orientation professionnelle pour les étudiantes sont autant de moyens utilisés pour distribuer de l'information sur la situation des femmes au travail et pour répondre aux demandes des personnes qui s'intéressent à cette question. Le vidéo produit en 1987-1988 et intitulé *Travaillons pour l'égalité* trace les grandes lignes du rôle que joue le Bureau dans le processus d'évolution des femmes et du milieu du travail. La présentation est utilisée pour catalyser les discussions lors de colloques ou de réunions et pour améliorer les expositions du bureau.

Le programme est enrichi par l'utilisation des publications produites par le Bureau de la main-d'œuvre féminine, dont les plus récentes sont les *Femmes dans la population active*, qui présente des données statistiques complètes, et *Un salaire égal: Les négociations collectives et la loi; Les textes des allocutions*, qui est un recueil de discours prononcés dans le cadre d'un colloque de représentants syndicaux, est le troisième d'une série de volumes publiés par le Bureau sur le thème de l'égalité salariale pour les femmes. Le Bureau a également parrainé un colloque sur l'évaluation sans distinction de sexe aux fins des programmes d'équité salariale.

En 1987-1988, la Divison de la recherche et de la politique a passé en revue diverses questions allant du harcèlement sexuel aux efforts déployés par les employeurs pour mettre en application des mesures assurant aux femmes l'équité en matière d'emploi. Considérant l'intérêt que suscite la question de la santé des femmes en milieu de travail, le Bureau a préparé une bibliographie annotée sur les dangers possibles pour la reproduction que présentent divers lieux de travail.

Sensibilisé au fait qu'il devient de plus en plus pressant d'adapter les conditions de travail en fonction de la nature rapidement changeante de la vie familiale dans la société canadienne, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a commandé des recherches sur des sujets tels que les congés parentaux, l'interaction entre le travail et la vie de famille, le travail à temps variable et à temps partiel, et l'emploi partagé. Il a mené à terme les consultations entreprises auprès

des groupes d'employeurs, de syndiqués et de femmes au sujet des sondages récemment publiés sur les conditions d'emploi des travailleurs et des travailleuses à temps partiel dans le secteur de compétence fédérale.

Un vidéo a été réalisé pour le compte du Bureau de la main-d'œuvre féminine sur le thème du harcèlement sexuel en milieu de travail. Préparé à l'intention des employeurs, des employés et des employées, des syndicats, des groupes de femmes et des membres du public en général, ce vidéo dégage en termes clairs les obligations des employeurs et les droits des employés et employées en vertu du Code canadien du travail, dénonce les fausses conceptions et donne des renseignements précieux sur la prévention et les recours possibles.

Enfin, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a étudié l'évolution sur la scène internationale de la question de l'équité salariale et passé en revue d'autres conventions et instruments utilisés pour améliorer la situation des femmes dans le monde. Plus près de nous, le Bureau a coordonné la participation de Travail Canada à des études sur la consommation des drogues en milieu de travail, le dépistage de la toxicomanie et les programmes d'aide aux employés et employées, y compris celui du Groupe spécial des responsables fédéraux-provinciaux, groupe mis sur pied par les ministres du Travail et qui doit d'ailleurs soumettre son rapport sous peu. Des représentants du Bureau ont participé à titre d'observateurs au Groupe de travail du ministre des Transports sur l'alcool et les drogues dans l'industrie ferroviaire. Le Ministère a de plus été membre du Comité directeur national sur la consommation de drogues en milieu de travail, qui a consulté les représentants des syndicats, du patronat, de l'industrie, du secteur médical, du secteur juridique et d'autres experts et groupes d'intérêts du pays.

Le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine reçoit un volume élevé de demandes. En 1987-1988, il a reçu 1 306 demandes de référence et traité 1 409 demandes de prêts à des étudiants, chercheurs et autres personnes pour qui le Centre est une source essentielle de renseignements.

La Direction de la consultation-clients

Le nom de cette direction reflète l'importance qu'accorde Travail Canada à la qualité de ses communications et de ses relations de travail avec ses groupes clients au sein des syndicats, du monde des affaires et du gouvernement. Un aspect important de cette tâche est la détermination des enjeux et des perspectives dans l'environnement stratégique de Travail Canada, lesquels exercent une incidence sur le mandat, les objectifs et les activités du Ministère. La Direction a participé activement au processus de planification stratégique du Ministère, lequel tient compte des questions susceptibles de toucher Travail Canada et sa clientèle.

Cette direction constitue aussi une ressource pour l'administration centrale de Travail Canada et ses bureaux régionaux qui y trouvent des renseignements sur les politiques, positions, structures et modes de fonctionnement des principales clientèles du Ministère. Elle a continué d'aider le Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique; elle a également mené, en collaboration avec des représentants de l'industrie forestière et d'autres ministères, une étude sur le marché du travail dans ce secteur.

Toujours à la recherche de nouveaux moyens pour aider la clientèle du Ministère, le Service a mis en œuvre un service «d'éclaireur». Par exemple, des représentants syndicaux ont bénéficié du concours de ce service dans l'élaboration de documents sur les droits de la personne et dans l'établissement de relations avec le ministère du Secrétariat d'État. Également, le Service a prêté son concours au Secrétariat d'État dans le cadre de sa consultation auprès des organismes syndicaux sur l'importante question de l'alphabétisation des adultes.

LE PROGRAMME DES OPÉRATIONS

L'objectif du Programme des opérations est de desservir les nombreux clients du Ministère dans les diverses régions du pays, qu'il s'agisse d'employeurs, de syndicats ou de travailleurs non syndiqués et ce, de la façon la plus uniforme et la plus efficace possible. Nos agents des affaires du travail ne ménagent aucun effort pour que le système fonctionne bien.

Le Programme des opérations vise l'administration et l'application de la partie III (les Normes du travail) et de la partie IV (Hygiène et sécurité professionnelle) du Code canadien du travail et des règlements connexes. Il prévoit également l'administration de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands.

Le Programme des opérations couvre les cinq aspects suivants : les relations en matière d'emploi et les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène au travail, la prévention des incendies, les systèmes et services de gestion, et les opérations régionales.

Travail Canada compte six bureaux régionaux qui s'occupent de traduire les programmes (à l'exception des programmes du Service fédéral de médiation et de conciliation) en des mesures courantes pour le bénéfice des 900 000 personnes relevant de la compétence du gouvernement fédéral travaillant dans 34 000 lieux de travail au pays. À chaque bureau régional sont rattachés des bureaux de district et des bureaux auxiliaires dont l'effectif est composé d'agents des affaires du travail.

Les agents et agentes des affaires du travail s'occupent de l'application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, des normes d'emploi et des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail contenues dans le Code canadien du travail et dans les règlements connexes. Ces agents et agentes s'occupent des cas d'employés qui refusent d'exécuter leur travail parce qu'il présente un danger et veillent à ce que les causes du danger soient corrigées; ils effectuent des inspections, des enquêtes techniques et des enquêtes à la suite d'accidents. Ils font enquête sur les allégations de congédiement injuste et, lorsqu'il y a lieu, amènent l'employeur à prendre les mesures correctives qui s'imposent et collectent des salaires en souffrance (qui représentent un montant assez important chaque année). Ils administrent également un programme d'équité salariale dont l'objet est de faire disparaître toute discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le personnel régional aide les clients à trouver les meilleures lignes de conduite possibles et les solutions à leurs problèmes; il collabore en outre à la mise en place de comités de santé et d'hygiène et sensibilise les employés et les employeurs à leurs droits comme à ceux de l'autre partie.

Le programme vise aussi l'application de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et la négociation d'ententes fédérales-provinciales par l'intermédiaire de la Division d'indemnisation des accidents à l'administration centrale et dans les régions.

Toutes ces fonctions sont facilitées grâce au **Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT)**, qui a été implanté à travers le Canada l'an dernier. Ce système tient à jour les données sur les clients et sur la charge de travail du Ministère.

Les régions

La région des Montagnes

Dans l'exercice des responsabilités qui leur sont dévolues en vertu des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité au travail contenues dans le Code canadien du travail, les agents de la région des Montagnes ont été appelés à intervenir dans plusieurs cas où des employés refusaient de travailler.

L'enquête sur les circonstances d'un accident qui a coûté la vie à un travailleur d'expérience d'une meunerie a mis en lumière le besoin d'exercer une vigilance de tous les instants en matière de sécurité. Des poursuites ont été entreprises contre un employeur à la suite d'un accident mortel survenu dans l'industrie du camionnage, ainsi que d'un accident évité de justesse mettant en cause la mauvaise condition d'un monte-charge.

Les discussions subséquentes à un accident mortel dans le secteur ferroviaire ont amené l'employeur à modifier l'ensemble de ses procédures d'enquêtes sur les accidents et la formule de participation des comités d'hygiène et de sécurité.

Le personnel de la région des Montagnes a de plus effectué à l'aéroport

de Vancouver des inspections minutieuses dans l'une des plus grandes entreprises de services aériens au pays.

Le bureau de la région des Montagnes administre à Vancouver le Programme interministériel de détachement aux fins de perfectionnement (voir page 51). Ce programme auquel sont admissibles les employés des divers ministères fédéraux ayant des bureaux dans la ville de Vancouver a été institué afin de régler certains problèmes d'avancement professionnel et de perfectionnement des employés. Au cours de la première année d'exploitation du programme, 14 employés et employées ont profité d'une expérience de travail dans l'un ou l'autre des ministères participant au programme. Travail Canada a pour sa part détaché une personne à la Direction de la protection de la santé de Santé et Bien-être social Canada; cette personne a ainsi été appelée à collaborer à l'établissement de procédures de sécurité dans un nouveau laboratoire. De plus, un gestionnaire de district a été prêté à la Garde côtière canadienne afin de travailler à l'établissement d'un programme d'hygiène et de sécurité au travail.

Dans l'exercice de ses responsabilités liées à l'administration des dispositions des normes d'emploi du Code canadien du travail, le bureau régional a été saisi de 636 plaintes, dont 529 constituaient des violations aux dispositions du Code, et a recouvré la somme de 421 547,95 $ pour le compte de 708 employés et employées. Il a réglé 75 % des plaintes pour congédiement injuste, touchant 56 employés et employées, et recouvré à ce titre 193 107 $ en salaires dus.

Les activités d'éducation de la clientèle et de consultation auprès des conseils de bandes ont de toute évidence contribué à réduire le nombre de plaints émanant de cette source concernant les conditions d'emploi.

À d'autres égard, les membres du personnel du bureau régional ont assisté à diverses conférences et réunions, nommément à l'inauguration officielle, à Edmonton, du Centre d'hygiène professionnelle de la Fédération du travail e l'Alberta, et aux conférences annuelles de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique et d la Fédération du travail de l'Albert.

Au cours de l'exercice financier, le personnel de la région des Montagnes a reçu 5 135 demandes d'indemnisation et appté un règlement à 73 demandes indemnisation de tierces parties our un montant total de 458 2824 $. Il a de plus organisé dix colloues sur le sujet de l'indemnisation.

Les services techiques de protection contre les incendi de la région ont été appelés à ire l'examen de 360 projets, dont s plus importants sont le parc olypique de Calgary, l'Institut de recherche sur les maladies animales e Lethbridge, le laboratoire de rcherche de Pêches et Océans de Vancouver Ouest, la rallonge du Château du lac Louise et la phase I de lcr du Canada à Edmonton.

La région du Centre

Tel que mentionné dans la revue de l'an dernier, la Loi concernant la Hudson Bay Mining and Smelting Company, adoptée en 1947, a placé sous compétence fédérale les activités de cette entreprise qui chevauche la frontière du Manitoba et de la Saskatchewan. En l'absence d'un règlement fédéral sur les minerais, les deux provinces appliquent sur leur territoire respectif leurs règlements aux travaux dans la partie souterraine de la mine tandis qu'en surface, Travail Canada applique la partie IV du Code canadien du travail avec la collaboration des provinces.

Un certain nombre de problèmes de compétence ont découlé de cette situation et, en février 1987, les trois ministres du travail compétents, MM. Pierre H. Cadieux du gouvernement du Canada, Grant Schmidt de la Saskatchewan et Gérard Lecuyer du Manitoba ont conjointement décidé d'assujettir toutes les activités de la Hudson Bay Mining and Smelting dans le Nord à la Loi sur l'hygiène et aux règlements de la Loi créant la Hudson Bay Mining and Smelting Company. Les modifications à la Loi, qui ont reçu la sanction royale en décembre 1987, devraient faire dissiper toute confusion relativement à la compétence des parties. Les discussions se poursuivent afin de régler les mesures administratives.

Le bureau régional a embauché cette année encore un étudiant pour animer des ateliers sur la prévention des blessures au dos et aux yeux. Environ

5 000 personnes ont assisté à l'un des 156 ateliers offerts entre les mois de mai et août. Le bureau régional a reçu au cours de l'exercice 1987-1988 environ cinq demandes par mois d'information technique du Centre de référence canadien d'hygiène et de sécurité au travail pour lequel le bureau régional est un point d'accès enregistré.

La région du Centre a enregistré une hausse importante du nombre de plaintes relativement aux normes du travail et aux congédiements injustes. En ce qui a trait à la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, le service d'indemnisation a réussi à obtenir des indemnisations d'une valeur totale de 82 000 $ pour les employés blessés au travail par suite de la négligence d'une tierce partie.

Le bureau régional a participé cette année encore au week-end de formation syndicale organisé par le Conseil du travail de Winnipeg, où il a offert des ateliers de formation, brossé un tableau des activités de Travail Canada et expliqué les grandes lignes du Code canadien du travail. Le ministre du travail, M. Pierre H. Cadieux, a prononcé le discours d'ouverture de la conférence sur la sécurité au travail organisée par le Conseil de sécurité du travail du Manitoba.

L'Office de commercialisation du poisson d'eau douce a, avec le concours du personnel du bureau régional et de ses propres employés, mis de l'avant un projet d'hygiène et de sécurité au travail fort intéressant. Dans le cadre de ce projet, certaines fonctions manuelles, qui étaient causes courantes d'accidents, ont été automatisées et des prodécures de sécurité au travail instituées.

La région des Grands Lacs

Ce bureau régional s'est adjoint un quatrième district pour administrer les programmes du Ministère dans un nombre croissant d'entreprises situées dans la région du nord de l'Ontario et du nord de Toronto. Les bureaux de district ont été automatisés afin que puisse être exercé un meilleur suivi des affectations de travail.

Les agents des affaires du travail ont été saisis de plus de 2 200 plaintes, enquêtes ou inspections. De ces plaintes, 34 % se rapportaient à des questions d'hygiène et de sécurité et les autres, à des questions de normes du travail. Cent quarante inspections de sécurité-incendie ont aussi été effectuées au cours de la période faisant l'objet de la présente revue.

La section des techniques de protection contre les incendies a effectué un examen de 1 516 plans et l'inspection de 26 installations. Elle a de plus adopté un nouveau logiciel, le Système d'acheminement de projet.

Le personnel des bureaux régional et de district a été appelé à intervenir dans des conflits mettant en cause diverses industries, nommément pour des raisons de dangers inhérents à certaines fonctions, de manutention de substances dangereuses, d'expositions à des émanations nocives et autres contaminants, de sécurité-incendie sur les réserves, et de mode de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. La plupart des interventions ont permis d'améliorer les pratiques et les normes. Au cours de la période faisant l'objet de la revue, trois poursuites ont été entreprises pour dérogation aux dispositions du Code canadien du travail.

En ce qui a trait aux conférences, ateliers et séances d'information, le bureau a participé, entre autres, à une conférence stratégique tenue à Toronto où il a été question des nouvelles tendances dans le milieu du travail qui influencent Travail Canada. Le bureau a également participé à une séance d'information organisée par la Commission canadienne des droits de la personne à l'intention de tous les agents de la région de Toronto. Un breffage a également été donné par le bureau aux représentants du ministère ontarien des Transports concernant l'émission de permis en vertu du règlement sur les heures de travail. En complément aux ateliers sur les comités d'hygiène et de sécurité offerts l'an dernier, le bureau a accordé une attention particulière à plusieurs comités qui étaient aux prises avec des problèmes de procédures.

Le bureau de la région des Grands Lacs a été saisi de 10 198 plaintes touchant des questions d'indemnisation et de 1 904 réclamations en cours pour le compte de travailleurs devenus complètement invalides.

La région de la Capitale

Étant seulement à sa deuxième année d'existence, le bureau de la région de la Capitale a axé ses efforts sur la consolidation de son organisation et

de sa structure. La région a été divisée en deux districts, le district Rideau et le district Outaouais, et un gestionnaire a été placé à la direction de chacun de ces districts. Des postes de conseillers techniques en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles et de normes du travail ont été créés et comblés. Un directeur adjoint responsable des opérations pour les deux districts a également été nommé.

Un des éléments caractéristiques du système de transport public dans la Capitale canadienne, les autobus articulés de OC Transpo, a été reconnu comme cause possible de malaise pour les chauffeurs assignés à ces autobus. Cette question est devenue d'autant plus urgente que, chaque jour, une dizaine de chauffeurs refusaient de conduire ces autobus en raison des odeurs et vapeurs nocives que dégagent leurs moteurs diésels.

À la demande de OC Transpo et du syndicat en cause, le bureau régional de Travail Canada a effectué des tests sur la qualité de l'air dans ces autobus et une enquête minutieuse a été menée pendant plusieurs mois. Les deux parties ont été informées de leurs droits et obligations ainsi que des incidences qu'ils entraînent sur les procédures et les méthodes. Les deux parties ont trouvé une solution au problème et ainsi évité que la situation ne dégénère en un conflit de travail important.

Enfin, grâce aux bons offices du personnel du bureau régional, 41 personnes ont touché un montant total de 106 193,19 $ que leurs employeurs ont dû verser par suite de dérogation à la partie III du Code canadien du travail.

La région du Saint-Laurent

Dans l'exercice de 57 inspections et en réponse à 506 plaintes, les agents du travail de la région du Saint-Laurent ont, en vertu de la partie III du Code canadien du travail, réussi à obtenir la somme totale de 252 744,86 $ pour le compte de 663 employés et employées. De plus, ils ont été saisis de 153 plaintes de congédiement injuste et, dans cinq cas, les plaignants ont pu réintégrer leurs fonctions. Un montant global de 302 360,10 $ a également été versé à la suite de 61 demandes d'indemnisation.

Le bureau régional a poursuivi ses activités auprès des comités et des représentants en hygiène et sécurité professionnelles. Les membres du personnel sont intervenus dans 375 cas pour établir des comités et pour fournir des renseignements et de la formation, ce qui a permis de résoudre de nombreux problèmes liés à l'application et à l'interprétation du Code, tout en mettant l'accent sur le rôle des ces comités en matière d'enquêtes sur les situations dangereuses.

Quant aux autres interventions en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles, 125 faisaient suite à des plaintes, 208 étaient des inspections, 28 des suivis, 102 des enquêtes sur des accidents, 81 des enquêtes spéciales, 41 avaient trait à un refus de travailler, et une était une vérification d'hygiène et de sécurité.

Le personnel du bureau régional a pris part à des conférences importantes, nommément à la convention de fondation, à Québec, de la Fédération canadienne du travail et à la Conférence bisannuelle de l'Association internationale de l'amiante où, pour la première fois, les délégués du gouvernement et du syndicat ont été autorisés à assister aux réunions traitant des problèmes complexes associés à l'utilisation de l'amiante. Le bureau a monté un stand d'information à l'occasion des réunions organisées à Montréal dans le cadre de la Semaine de la santé et de la sécurité professionnelles et offert cinq séminaires sur les comités d'hygiène et de sécurité lors du congrès de l'Association des câblodistributeurs du Québec qui représente presque toute l'industrie de la câblo-distribution dans la région du Saint-Laurent. L'association représente environ 5 000 employés et employées de la région.

Une tournée régionale, comprenant sept séances d'information sur le Code canadien du travail, a été organisée pour l'Association canadienne de la radio-télédiffusion française au Québec. Une autre séance d'information a été organisée à l'intention des étudiants de la faculté de droit de l'université Laval qui ont pu ainsi mieux comprendre les différences entre les lois fédérales et les lois provinciales en matière de travail.

Dans le cadre de son Programme d'aide financière à la formation syndicale, le bureau régional a accordé 210 875 $ en subventions à 17 syndicats de la région représentant au total 109 262 membres, et remis

12 633 $ en bourses à des syndiqués. La région a en outre fourni une aide financière à de grandes centrales syndicales de la région.

Dans le but de bien renseigner ses clients sur les tendances et les précédents juridiques au Québec en matière d'indemnisation au Québec des accidentés du travail de même que sur les directives du Conseil du Trésor sur la réintégration au travail, le bureau régional a fait partie de plusieurs comités et groupes interministériels. Il a également offert diverses séances d'information. À l'exclusion des salaires et des frais d'administration, près de 10 milllions de dollars ont été versés en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État au titre des indemnisations pour des blessures subies au travail.

Afin de décentraliser davantage les activités dans la région et d'assurer une meilleure présence dans le secteur du sud-ouest de la région, le bureau du district sud-ouest de Montréal a été relocalisé à Verdun. Ce bureau est doté d'un gestionnaire de qui relèvent 12 agents des affaires du travail et des employés de soutien. Le bureau du district nord-est de Montréal, qui partage actuellement les mêmes installations que le bureau régional, sera d'ici peu relocalisé dans l'est de la ville.

La région de l'Atlantique

Travail Canada a ouvert un bureau auxiliaire dans l'Île-du-Prince-Édouard afin de mieux servir la clientèle de cette province qui relève de sa compétence. L'honorable Pierre H. Cadieux a présidé la cérémonie d'inauguration officielle de ce bureau.

Cette année, le bureau de la région de l'Atlantique a mis l'accent sur les programmes de prévention et d'éducation de la clientèle. Ainsi, 2 700 contacts ont été faits auprès des clients afin de faire connaître les programmes, d'exercer un suivi des activités et de veiller à l'application des règlements fédéraux. De plus, 226 nouveaux comités de sécurité ont été établis, ce qui porte à 600 le nombre total de ces comités pour l'ensemble des provinces de l'Atlantique. Diverses séances conjointes patronales-syndicales ont été organisées à des endroits comme le chantier naval du ministère de la Défense nationale à Halifax; ces séances avaient pour but de passer en revue et d'améliorer le programme de sécurité des lieux de travail. Aux mines de charbon de la Société de développement du Cap-Breton, les parties patronale et syndicale et les représentants de Travail Canada ont conjugué leurs efforts afin de diminuer la fréquence des blessures invalidantes.

Le bureau régional a maintenu une excellente liaison avec les autres ministères responsables de l'administration des dispositions du Code en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles s'appliquant, entre autres, au personnel itinérant et à la navigation. Des réunions ont été organisées avec les homologues fédéraux afin de discuter des responsabilités et des compétences du palier régional en ce qui a trait au protocole d'entente intervenu entre Travail Canada et d'autres ministères fédéraux dans le champ de compétence élargie.

Les responsables du bureau régional ont assisté aux réunions annuelles de la Fédération du travail et du Conseil du travail dans les quatre provinces de l'Atlantique. Des séances d'information ont été organisées afin de répondre aux besoins des groupes spécifiques tels l'Association des diffuseurs et les nouveaux employés des mines de charbon. Des représentants du bureau régional ont également fait partie du comité de planification de la Semaine annuelle de sécurité du collège universitaire du Cap Breton et pris une part active aux activités organisées dans le cadre de cette semaine. Ils ont également participé au comité interministériel sur la sécurité dans l'industrie de la pêche et collaboré à l'organisation de la réunion annuelle du Conseil de gestion de la main-d'œuvre de l'Île-du-Prince-Édouard, réunion à laquelle ont assisté plus de 200 délégués venus discuter de grands thèmes comme l'hygiène et sécurité professionnelles et le nouveau Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.).

Le bureau de la région de l'Atlantique a également assumé une presence importante à la meilleure rencontre encore jamais tenue dans le cadre de la Conférence annuelle du Conseil de sécurité de la Nouvelle-Écosse. Environ 200 agents de sécurité des organismes fédéraux et provinciaux de la région de l'Atlantique ont assisté aux présentations de Travail Canada sur des questions aussi importantes que la présence de sidatiques dans les

lieux de travail, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail, les enquêtes sur des accidents mortels et la prévention des accidents.

Dans le cadre de l'initiative fédérale-provinciale, les experts techniques en électricité de Travail Canada ont été mis à contribution dans une série de colloques sur la sécurité en électricité qui ont été offerts en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. Les représentants de Travail Canada et un membre de la Division des services juridiques ont été appelés à faire des présentations à environ 35 agents régionaux de sécurité de la région de l'Atlantique qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont appelés à passer en revue les procédures juridiques aux fins de la préparation des poursuites. Les agents régionaux ont aussi partagé leurs compétences en matière de sécurité-incendie avec les agents du ministère des Pêches et des Océans qu'ils ont aidés au niveau de l'élaboration et de la présentation d'un programme de protection dans les ports.

Le bureau régional a été saisi de 5 903 demandes d'indemnisation d'accidents et a réussi à recouvrer un montant de 2 163 012 $ en dommages spéciaux et généraux pour des réclamations à des tierces parties.

La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail

La Direction assure le contrôle, la mise à jour et la promotion des normes du travail régissant les travailleurs et les travailleuses relevant de la compétence fédérale. Elle consulte les syndicats et les employeurs relativement aux changements aux règlements et administre un programme d'aide financière à l'appui de formation syndicale. Sa Division de l'équité salariale veille à la mise en œuvre de la loi fédérale sur l'égalité salariale dans les entreprises relevant de la compétence du gouvernement fédéral.

La Division des normes d'emploi

Les employés et employées relevant de la compétence fédérale sont protégés par les normes sur le salaire minimum et d'autres normes d'emploi. Les travailleurs et les travailleuses ont droit à une telle protection et la plupart des employeurs reconnaissent volontiers leurs responsabilités à cet égard. La plupart des employeurs qui ne se conforment pas à ces normes le font plus par ignorance que par mauvaise volonté.

Quelle que soit la cause sous-jacente aux problèmes, la Division des normes d'emploi solutionne les problèmes en se fondant sur deux lois fédérales. La première est la partie III du Code canadien du travail qui traite du salaire minimum, des congés annuels, des congés fériés, des congés de maladie, des congés de maternité, des congés pour obligations familiales, des congés de deuil, des préavis de cessation d'emploi, des indemnités de départ, des heures de travail et de l'indemnité de surtemps, et de la politique en matière de harcèlement sexuel. La deuxième loi est la Loi sur les justes salaires et les heures de travail qui établit les normes (lesquelles varient d'une région à une autre selon le marché du travail local) pour les travailleurs et travailleuses de la construction qui relèvent de la compétence fédérale, y compris ceux et celles qui effectuent des travaux de rénovation, de réparation et de démolition.

La Division établit et applique les normes du travail conformément au Code et donne une orientation et un appui aux programmes régionaux ayant pour objet l'observance de la partie III du Code canadien du travail. Elle s'occupe nommément de l'application du projet de loi C-97 qui fait en sorte que les employeurs continuent de verser les mêmes contributions au titre de la pension, du régime de santé et d'invalidité aux employées et employés qui s'absentent pour un congé de maternité, de garde d'enfants ou de maladie. Les dispositions du projet de loi C-97 sont entrées en vigueur le 17 décembre 1987.

La Division a en outre passé en revue la législation sur les conditions de travail dans les autres juridictions et, dans le cadre de son programme d'évaluation des normes fédérales du travail, a effectué une étude sur l'application des normes relatives au licenciement collectif. Après avoir effectué une analyse technique des règlements sur les normes de Travail Canada et des méthodes de récupération des salaires, la Direction a entrepris une étude interne des amé-

liorations possibles préalablement à une consultation avec les autres parties intéressées.

La Division de l'équité salariale

La Division de l'équité salariale veille à la promotion et à la surveillance des éléments de la loi se rapportant à l'égalité salariale au sein des industries assujetties à la compétence fédérale. Le personnel de cette division de Travail Canada est entré en rapport avec les 550 plus importants employeurs, qui totalisent un effectif de 400 000 personnes, et la majorité commencent à mettre en application les politiques en matière d'égalité salariale.

La Division a préparé et distribué sur une vaste échelle une trousse d'information sur l'égalité salariale et organisé des colloques et des présentations sur ce sujet à l'intention des groupes d'employeurs et d'employés, des associations, des syndicats et d'autres clients de Travail Canada. Trois des principales associations d'employés — l'Association canadienne des diffuseurs, l'Association canadienne du camionnage et l'Association canadienne des déménageurs — travaillent actuellement à l'élaboration de plans d'évaluation des emplois à l'intention de compagnies membres qui s'en serviront dans le processus de mise en œuvre d'une politique d'égalité salariale.

Au cours du prochain exercice financier, la division élaborera et mettra en œuvre son programme d'inspection et adoptera des procédures qui aideront les petits employeurs à se conformer aux exigences de la politique d'égalité salariale.

La Division de la formation syndicale

Le Programme de formation syndicale fournit une aide financière aux organismes syndicaux canadiens légalement constitués qui désirent offrir à leurs membres et à leurs dirigeants une formation qui les aidera à s'occuper des problèmes de plus en plus complexes des relations industrielles. Grâce à cette formation, les membres des syndicats peuvent acquérir les connaissances et les compétences requises dans l'exercice de fonctions de direction, non seulement au sein du mouvement syndical, mais également dans les structures sociales et politiques de leurs communautés.

Le succès du programme peut se mesurer par le nombre de leaders dûment formés qui émergent des 100 000 travailleurs et travailleuses syndiqués qui participent chaque année à ces programmes. Les cours offrent ce qui suit:

La formation de base en leadership afin de préparer les nouveaux délégués syndicaux à mieux exercer leurs responsabilités et de leur faire bien comprendre le rôle des dirigeants syndicaux, de l'administration syndicale et des femmes au sein du mouvement syndical;

Des cours d'introduction sur des techniques spécifiques telles que le traitement des griefs, l'arbitrage, la négociation collective, l'étude des temps, les relations publiques, le changement technologique, l'hygiène et la sécurité professionnelles, l'évaluation d'emplois et la formation des instructeurs;

Des cours en économie, droit du travail, affaires internationales, droits de la personne, indemnisation des travailleurs, évolution des relations du travail, lesquels renseignent davantage les participants sur les grandes questions qui touchent l'environnement dans lequel évoluent les syndicats.

En 1987-1988, le Programme de formation syndicale a permis de distribuer une somme de 7,3 millions de dollars que se sont partagée six centrales syndicales, 95 syndicats indépendants, et 19 membres de syndicats qui ont reçu des bourses d'une valeur maximale de 5 000 $ pour suivre des cours, effectuer de la recherche ou préparer des documents sur des questions intéressant le mouvement syndical.

Les fonds aux organisations du travail sont distribués sur la base de 1,93 $ par membre. Voici de quelle façon ces fonds ont été répartis en 1987-1988 (le chiffre entre parenthèses correspond au nombre de membres):

Congrès de travail du Canada (2 286 237): 4 827 582 $

Confédération des syndicats nationaux (221 889): 428 246 $

Fédération canadienne du travail (213 812): 412 657 $

Centrale de l'enseignement du Québec (90 829) : 173 607 $

Conférence canadienne des Teamsters 9 241) : 171 195 $

Centrale des syndicats démocratiques (59 615) : 114 256 $

99 syndicats indépendants (600 122) : 1 120 465 $

19 boursiers : 89 992 $.

Afin de bien faire connaître le Programme de formation syndicale, deux dépliants et une brochure intitulée *Relever le défi* ont été publiés. La brochure rappelle l'historique du programme, brosse un tableau d'ensemble de la formation syndicale offerte au Canada et souligne l'importance de poursuivre des études sur ce genre de formation.

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail

La Direction élabore des programmes d'hygiène et de sécurité professionnelles en se fondant sur des recherches effectuées sur des questions courantes, de même sur les lois, règlements et politiques en matière d'hygiène et de sécurité du travail et d'indemnisation des accidentés. Elle fournit au personnel de Travail Canada une aide technique lors d'enquêtes sur les lieux concernant les produits toxiques, des situations dangereuses et autres problèmes se rapportant à l'hygiène et à la sécurité. Elle dispense également des renseignements techniques spécialisés en matière d'ingénierie en sécurité industrielle, d'élaboration de programmes, de médecine industrielle, de sensibilisation des clients et d'indemnisation des accidentés du travail.

Dans l'exercice de son mandat, la Direction consulte le personnel des bureaux régionaux de même que des groupes tels le Congrès du travail du Canada et les Employeurs des Transports et Communications de régie fédérale (ETCOF). Elle collabore avec le Comité d'hygiène et de sécurité professionnelles de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière et de l'Association des Commissions des accidents du travail au Canada. La Direction fait également partie des comités d'établissement des normes de l'Association canadienne de normalisation.

Pour l'exercice faisant l'objet de la présente revue, la Direction s'était donné comme priorité de réviser les règlements d'hygiène et de sécurité professionnelles émis en vertu du Code canadien du travail. Douze projets de recherches spéciales ont été effectués, dont un portant sur l'évaluation du programme de surveillance médicale et environnementale de l'industrie du grain et un autre sur l'élaboration d'un programme d'hygiène et de sécurité professionnelles dans l'industrie de la pêche.

Le consultant médical principal

Le consultant médical principal conseille le Ministère sur des questions médicales touchant l'hygiène et la sécurité professionnelles et aide les agents régionaux à exercer les fonctions qui leur sont dévolues en vertu des dispositions du Code canadien du travail. En plus de collaborer à l'élaboration des règlements sur les soins d'urgence, le consultant médical principal participe avec les spécialistes en hygiène industrielle de la Division des services techniques à des ateliers sur l'hygiène du travail offerts aux agents des affaires du travail des régions.

La Division de l'éducation et de l'information technique

La Division de l'éducation et de l'information technique prépare et distribue du matériel ainsi que des programmes éducatifs et informatifs en vue de renseigner les employeurs et les employés sur les critères de sécurité et d'hygiène du Code canadien du travail et ses règlements, et d'en encourager l'observance volontaire.

En 1987-1988, la division a produit plusieurs publications traitant de sécurité et d'hygiène, dont des brochures sur la prévention des blessures aux mains et aux yeux, ainsi que de l'information sur le Code lui-même et sur le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. Une présentation audio-visuelle traite aussi du droit de refuser un travail dangereux, alors qu'une autre décrit les règles de sécurité et d'hygiène au travail, ainsi que le rôle des comités de sécurité et d'hygiène et des représentants. La division a aussi offert des séances de formation de base pour familiariser les agents de sécurité avec l'hygiène

et la sécurité professionnelles et avec les dispositions du Code canadien du travail.

La Division de l'indemnisation des accidents

La Division de l'indemnisation des accidents se prononce sur les réclamations, rédige des conseils techniques, en encourage la diffusion et fournit et élabore des politiques et des programmes relatifs à l'indemnisation des accidentés. Ces programmes sont fondés sur la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, qui touche 380 000 employés des ministères, sociétés et organismes gouvernementaux au Canada et à l'étranger, sur la Loi sur l'indemnisation des marins marchands et sur les Règlements en matière d'indemnisation des accidentés impliquant des détenus en établissement pénal. Parmi les mesures spéciales adoptées cette année en vue d'améliorer l'efficacité de l'administration du programme d'indemnisation des travailleurs, soulignons une révision des méthodes administratives pour les détenus et l'élaboration de directives aux fins du Programme d'indemnisation des employés de l'État.

La Division de la recherche et de l'élaboration de programmes

En collaboration avec des tiers dépositaires et d'autres organismes, la Division de la recherche et de l'élaboration de programmes évalue les politiques et les besoins en programmes, et effectue des analyses techniques des lois et règlements en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles. La division effectue de la recherche, participe à l'élaboration des normes, compile des statistiques sur les accidents du travail et les analyse. Elle interprète les lois et règlements (par exemple, le degré de participation des comités d'hygiène et de sécurité professionnelles dans les enquêtes sur les accidents) et dispense des conseils au personnel régional de Travail Canada, aux employeurs, aux travailleurs et aux autres organismes gouvernement aux sur des questions relatives à la législation et à la compétence.

La Division a participé à l'élaboration de lois et règlements touchant des domaines aussi variés que les niveaux de bruit et d'éclairage, l'extraction minière du charbon et de l'uranium, les substances dangereuses, la conduite de bateaux, de trains et d'avions ainsi que l'exploration et l'exploitation du pétrole et du gaz.

Cette année, la Division a évalué le Programme de surveillance médicale et environnementale de l'industrie du grain, consulté des associations de représentants des provinces, de l'industrie et des syndicats en vue d'élaborer un programme d'hygiène et de sécurité au travail pour l'industrie de la pêche, amorcé une étude sur l'efficacité des comités de sécurité et d'hygiène, et contribué à la mise sur pied d'un conseil consultatif sur l'hygiène et la sécurité au travail auprès du ministre du Travail.

Le personnel de la Division a travaillé avec divers ministères et organismes sur des propositions susceptibles de toucher l'hygiène et la sécurité des travailleurs, dont des modifications à la Loi canadienne sur la protection de l'environnement, et les règlements connexes, ainsi qu'à la Loi sur le transport des marchandises dangereuses et à divers accords sur l'industrie hauturière du pétrole et du gaz, ainsi que sur le projet de loi sur le bureau d'enquête sur les accidents de Transports Canada. La division a détaché des employés dans les régions pour expliquer les divers changements apportés aux lois, aux règlements, aux programmes et aux politiques en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

La section de la statistique et de l'analyse a publié des rapports sur les statistiques relatives à l'indemnisation des accidents, aux décès et aux circonstances dangereuses, et a répondu à diverses demandes émanant des médias, de clients ou d'agents du Ministère. Cette section a aussi effectué plusieurs études d'envergure dans le but de fournir des données quantitatives et des analyses pour le programme d'Analyse de l'incidence des règlements.

La Division des services techniques

La Division des services techniques conseille le Ministère sur les questions d'ordre technique reliées à l'hygiène et à la sécurité au travail, et aide les responsables régionaux à exercer leurs fonctions en matière

d'hygiène et de sécurité professionnelles en leur offrant des services techniques et de laboratoire. Au cours de la dernière année, la Division a contribué à l'élaboration de plusieurs règlements en fournissant le libellé des règlements et en affectant des conseillers techniques au groupe de travail chargé de les préparer.

Les ingénieurs, les techniciens et les chimistes de la Division ont présenté 44 cours à des agents de sécurité de Travail Canada et à d'autres personnes sur des sujets tels que l'hygiène industrielle, la récupération des informations des bases de données informatisées et les règlements maritimes. Ils ont aussi aidé les agents des bureaux régionaux à mener des enquêtes techniques sur des questions telles que le droit de refuser un travail dangereux, les enquêtes sur les accidents, les inspections de routine et les sources de danger telles que la qualité de l'air, les émanations de diésel, les solvants organiques et le bruit.

La Division a répondu à 2 200 demandes de conseils de la part d'agents de sécurité ainsi que de cadres du Ministère et de clients portant sur des sujets tels que le matériel de protection, l'échantillonnage de l'air, des éclaircissements sur les normes, la qualité de l'air dans les immeubles et l'amiante.

Le Laboratoire d'hygiène industrielle fait partie intégrante de la Division des services techniques. On y conserve les trousses d'urgence et l'équipement technique d'enquête du Ministère et c'est là que sont effectuées toutes les analyses d'échantillons d'air et les analyses générales. Cette année, on y a effectué 2 000 analyses chimiques et physiques sur 1 400 échantillons d'air et échantillons généraux aux fins de 230 enquêtes techniques. On y a aussi préparé 2 000 têtes d'échantillons et 200 pompes d'échantillonage d'air pour utilisation dans les enquêtes techniques.

Le nouveau système d'enregistrement et de rapport du laboratoire constitue un grand pas en avant pour faciliter le travail. Il permet d'enregistrer les demandes de travaux, de coordonner l'affectation des tâches, de retracer tout le matériel servant aux enquêtes techniques, de produire des rapports analytiques et de compiler des rapports mensuels sur les activités de collecte d'échantillons du Ministère destinés aux régions.

La Direction de la prévention des incendies

Le Commissariat des incendies du Canada fait partie de la Direction de la prévention des incendies de Travail Canada. Le commissaire des incendies est chargé d'administrer, d'interpréter et d'appliquer les règlements de sécurité contre l'incendie. Il donne aussi des conseils et sert de liaison avec les autorités provinciales et municipales de sécurité contre l'incendie, en plus de représenter le gouvernement fédéral aux comités et organismes nationaux et internationaux de sécurité contre l'incendie.

Le mandat du commissaire des incendies découle de deux sources différentes: la partie IV du Code canadien du travail, qui traite de l'hygiène et de la sécurité des employés sous la compétence fédérale, et un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor en vue d'offrir des services de protection contre l'incendie dans les immeubles abritant les ministères et organismes gouvernementaux et leurs occupants.

La prestation des services prévus dans le cadre du protocole d'entente relève du personnel de la Direction de prévention des incendies de l'administration centrale ainsi que du personnel dans les bureaux régionaux et de district. Les services comprennent l'inspection, les rapports et les enquêtes sur les incendies, des conseils en matière de politiques au Conseil du Trésor sur la protection contre l'incendie, la surveillance de la conception et de la construction des nouveaux immeubles pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes de protection contre l'incendie, le rapport des pertes attribuables aux incendies dans les propriétés du gouvernement du Canada, ainsi que des rapports sur les ministères et organismes gouvernementaux incapables ou refusant de se conformer aux normes. La Direction offre aussi des conseils relativement aux matériaux, aux systèmes, à la conception et aux méthodes de construction qui ne sont pas régis par les codes ou les normes, ainsi que dans les cas où il n'existe aucune méthode éprouvée établie.

En 1986, dernière année pour laquelle des données sont disponibles, 207 incendies ont été rapportés dans les

propriétés du gouvernement du Canada, soit une baisse de 26 % comparativement à l'année précédente. Il n'y a eu aucun décès attribuable à l'incendie, mais neuf accidents ont été signalés. Les pertes matérielles ont baissé considérablement, passant de 5 456 314 $ en 1985 à 1 033 309 $ en 1986, soit le montant le moins élevé depuis 1972. Trois grands incendies représentaient plus de 51 % des pertes en 1986 : un incendie dans un immeuble à bureaux à Montréal occupé par Emploi et Immigration Canada (345 000 $), un incendie à un centre de communication géré par Pêches et Océans sur la rivière Sarita, en Colombie-Britannique (110 000 $), et un incendie résidentiel à l'aéroport de Pickering en Ontario (75 000 $).

Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.)

Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.) est un système national conçu pour assurer que les dangers posés par les matières produites ou utilisées dans les lieux de travail au Canada soient déterminés à partir des critères de classification normalisés, que l'information sur les dangers soit diffusée et que les travailleurs soient informés sur l'usage sûr de matières dangereuses, les mesures de protection et les traitements requis en cas d'exposition à ces produits.

Le S.I.M.D.U.T. est compatible avec le droit du travailleur de connaître les dangers auxquels il est exposé et ce qu'il faut faire pour les contrôler sur les lieux du travail.

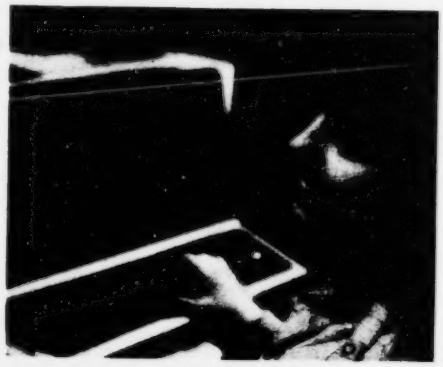
Le 30 juin 1987, le parlement du Canada a adopté le projet de loi C-70, mettant en vigueur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail à l'échelle nationale. La loi comprend des modifications à la partie IV du Code canadien du travail, exigeant que les employeurs sous compétence fédérale se conforment aux dispositions du S.I.M.D.U.T. sur les lieux du travail.

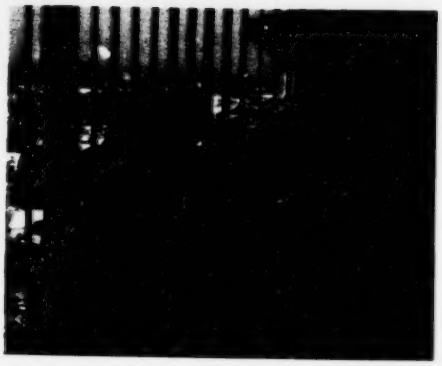
Les modifications apportées au Règlement du Canada sur la sécurité et l'hygiène au travail, touchant les critères du S.I.M.D.U.T. pour les produits contrôlés aux termes de la Loi fédérale sur les produits dangereux, ont été publiées en version finale dans la partie II de la *Gazette du Canada* le 20 janvier 1988.

Dès le 31 octobre 1988, le S.I.M.D.U.T. s'appliquera partout au Canada et, pour se préparer, le coordonnateur fédéral du système et son personnel ont assisté à un certain nombre de rencontres informelles parrainées par divers organismes nationaux.

Des séances de formation fédérales-provinciales-territoriales sur l'inspection ont été tenues dans les régions avec des organismes d'hygiène et de sécurité au travail et avec la participation d'autres ministères fédéraux intéressés au S.I.M.D.U.T., dont Consommation et Corporations Canada, et Santé et Bien-être social Canada. Travail Canada continuera à participer à des activités éducatives dans le but d'aider les employeurs et les employés à mieux comprendre la nouvelle loi et de leur expliquer leurs nouvelles responsabilités.

LA DIRECTION DES COMMUNICATIONS





La Direction des communications est en quelque sorte une voie à deux sens permettant, d'une part, d'acheminer au public de l'information au sujet des activités du gouvernement et, d'autre part, d'aider les gens à se prononcer quant aux politiques et programmes de ce dernier. Le ministère du Travail s'occupe d'un aspect important de la vie des citoyens: leur emploi. Il est donc impérieux que les communications soient de la plus haute qualité possible.

Depuis 1900, Travail Canada renseigne les travailleurs, les employeurs, les gens d'affaires et les syndicats, les organismes du gouvernement et le grand public sur les questions liées au monde du travail. La Direction des communications offre aux gestionnaires du Ministère de l'aide et des conseils spécialisés quant à l'interprétation des besoins et des préoccupations des Canadiens et des Canadiennes et à la façon d'atteindre avec efficacité les auditoires visés. Elle coordonne les activités de communication pour l'ensemble du ministère afin de faire en sorte que les divers programmes d'information soient complémentaires et complets.

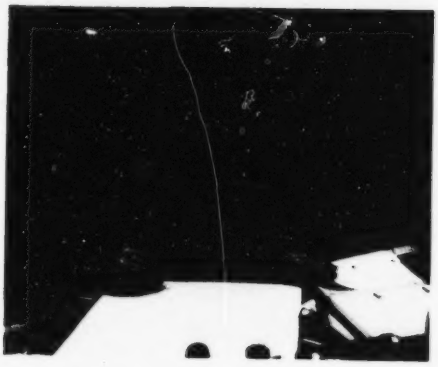
La Direction a veillé à la publication de 129 livres, brochures, rapports et périodiques au cours de l'année, y compris le matériel de soutien pour la mise en œuvre du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.

Elle a de plus participé à 50 expositions visant à mieux faire connaître les programmes du Ministère, plus particulièrement les services du Bureau des renseignements sur le travail et du Bureau de la main-d'œuvre féminine, et les activités régionales dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité professionnelles. Ces expositions ont été présentées à travers le pays à l'occasion des conférences d'organismes syndicaux et patronaux.

La Direction a également conçu et préparé plusieurs présentations audiovisuelles au moyen desquelles elle informe les clients du Ministère sur les services qu'offre le Bureau des renseignements sur le travail et sur certaines dispositions législatives telles que le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.

La section des relations avec les médias a rédigé 47 discours pour le Ministre, son secrétaire parlementaire et la sous-ministre. Elle a également répondu aux nombreuses questions des médias et du grand public. Enfin, elle a émis 59 communiqués sur les activités du Ministère.

LA DIRECTION DES SYSTÈMES ET SERVICES DE GESTION



La Direction des systèmes et des services de gestion joue pour le Ministère un rôle important dans l'exercice de son mandat. Elle fournit à ses divers clients, aux gestionnaires et aux employés de Travail Canada des services de soutien de haute qualité grâce au travail d'une équipe dévouée et efficace.

La Direction des services informatiques

L'expansion de la Direction du traitement de l'information et sa réorganisation en Direction des services informatiques est à l'image de la croissance que connaît aujourd'hui la technologie informatique au sein du Ministère. Cette réorganisation, la première étape d'une stratégie à long terme de gestion des ressources de l'information, permet à la Direction de coordonner la gestion des banques de données manuelles avec celle des ressources automatisées.

Le matériel informatique et les logiciels ont été changés au cours de l'exercice 1987-1988 afin de faciliter l'introduction des trois systèmes panministériels. Un quatrième système important a été mis en place dans trois bureaux régionaux. Enfin, une dizaine de systèmes articulés sur micro-ordinateurs ont été élaborés et mis en œuvre pour le compte des clients.

La Direction s'occupe actuellement à remplacer la base informatisée de la bibliothèque appelée LABORLINE et utilisée pour le catalogage et l'indexation des documents par un tout nouveau système. Ce dernier devrait être entièrement fonctionnel au cours de l'exercice 1988-1989.

L'informatique est également utilisée pour répondre aux demandes formulées en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Au cours de 1987-1988, la Direction a reçu 34 demandes de renseignements en vertu de ces deux lois.

La Direction des services ministériels

Les Services ministériels de Travail Canada ont mis beaucoup de soins à préparer un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor relativement à la récente politique gouvernementale concernant l'augmentation de l'autorité et de la responsabilité ministérielles. Travail Canada est actuellement l'un des deux seuls ministères à avoir paraphé un tel protocole.

La Direction a également joué un rôle important dans le processus de planification et d'organisation de la Conférence de planification stratégique de la sous-ministre à laquelle était convié le personnel du Ministère. Elle a été appelée à préparer le document de travail de la conférence intitulé *L'environnement de Travail Canada à moyen terme*; un compte rendu des discussions de la conférence a été distribué à la grandeur du Ministère. La conférence de planification a été suivie par une série de réunions régionales de planification.

La Direction des services ministériels a achevé la mise au point de la méthode d'évaluation du Bureau de la main-d'œuvre féminine et de la Division de la recherche opérationnelle et du soutien technique du Service fédéral de médiation et de conciliation. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine doit faire l'objet d'une évaluation au cours de l'exercice financier 1988-1989. Des vérifications internes ont été effectuées au sein du Service de médiation et de conciliation, des services de sécurité et d'administration des contrats, de la Direction de l'hygiène et de la sécurité professionnelles et de la Direction de l'adaptation des travailleurs âgés (auparavant la Direction de l'adaptation des travailleurs).

Parmi les projets spéciaux exécutés par la Direction des services ministériels au cours de l'exercice faisant l'objet de la présente revue, notons une étude de la phase I du Système d'information sur les opérations dans les bureaux de district de Travail Canada et une étude sur les justes salaires effectuée pour le compte de la Division des conditions de travail. La Direction a de plus coordonné la participation du Ministère à l'étude du Conseil du Trésor sur un traitement égal pour un travail d'égale valeur.

La Direction des services financiers et administratifs

La Direction des services financiers et administratifs a, en étroite collaboration avec Travaux publics Canada

et Approvisionnements et Services Canada, élaboré des ententes bilatérales dans le but d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Cet effort a été entrepris dans la foulée de l'initiative gouvernementale d'élargissement de l'autorité et de la responsabilité ministérielles.

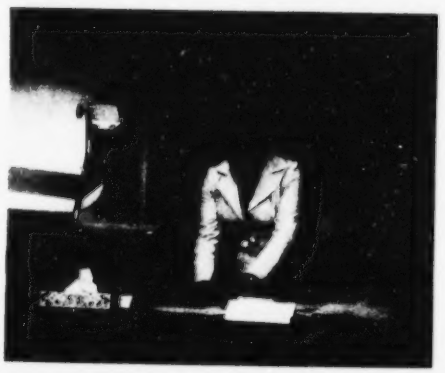
La Direction a également coordonné la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de sécurité, conformément aux lignes directrices du Conseil du Trésor. Pour ce faire, la Direction a dû passer en revue la cote de sécurité de tous les dossiers d'information du Ministère ainsi que la cote de sécurité attribuée à chaque poste. De plus, un guide ministériel de classement de l'information a été publié en se fondant sur les éléments de la politique en matière de sécurité.

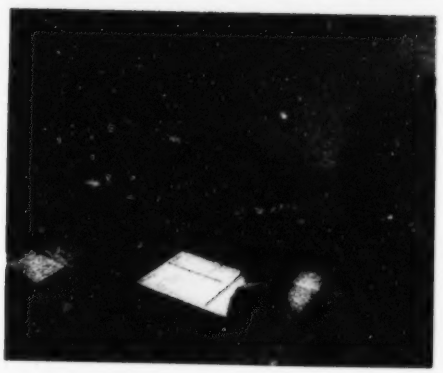
La Direction des services financiers et administratifs a de plus augmenté la capacité de son système automatisé de contrôle des engagements et des dépenses (ACCES) dans les différentes régions du Ministère. Elle a coordonné la mise en œuvre du nouveau service de voyages du gouvernement. Ce système permet une meilleure gestion de l'information et facilite le relevé des dépenses de voyages.

Travaillant en étroite collaboration avec la Direction du personnel, le comité de sécurité et d'hygiène du Ministère et les syndicats, la Direction des services financiers et administratifs a mis en œuvre la politique gouvernementale qui interdit l'usage du tabac sur les lieux de travail. Le programme de cessation de l'usage du tabac qui a été graduellement mis en œuvre au cours de l'exercice donnera lieu à une interdiction totale de fumer à compter de septembre 1988.

L'organisation des mesure d'urgence pour le Ministère a été révisée et une formation donnée à tous les membres du personnel. Un guide de procédures et un système informatisé de révision de cette organisation ont été adoptés au cours de l'exercice.

LA DIRECTION DU PERSONNEL





Pour la prestation efficace de ses programmes et de ses services, Travail Canada s'est entouré d'une équipe d'employés et d'employées bien formés et motivés dont bon nombre sont appelés à travailler dans les deux langues officielles. Afin de pouvoir s'assurer les services d'une telle équipe, la Direction du personnel veille, par le truchement de conseils et de soutien professionnel, à la bonne gestion des ressources humaines.

La Direction du personnel est responsable des relations du Ministère avec ses employés et à cette fin conseille les gestionnaires et les employés sur diverses questions liées à l'emploi. La Direction du personnel s'occupe nommément de domaines aussi variés que la classification, le recrutement et la dotation, les relations du travail, le traitement et les avantages sociaux, la formation et l'avancement professionnel, le détachement, l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et la planification des ressources humaines en général.

Travail Canada se distingue par son esprit d'innovation. À preuve, la Direction du personnel a prolongé l'an dernier son programme-témoin de détachement à des fins de perfectionnement professionnel dans des ministères fédéraux de Vancouver (voir page 34, région des Montagnes). La Direction cherche ainsi à favoriser le perfectionnement des employés de la Fonction publique, et plus particulièrement des employés des petites organisations ou des régions où les perspectives d'avancement sont limitées par les compressions budgétaires et la réduction des effectifs. La Direction a effectué en décembre 1987 une évaluation en bonne et due forme du programme, et la décision a été prise de prolonger le programme jusqu'à la fin de l'année civile.

L'engagement que le Ministère a pris à l'endroit des travailleuses s'est particulièrement concrétisé au niveau des politiques internes en matière de personnel. Exclusion faite de la sous-ministre, 27,5 % du personnel de la catégorie de gestion est féminin — comparativement à 10,6 % pour l'ensemble de la Fonction publique.

Comme le prévoient les politiques du gouvernement en matière d'égalité des chances à l'emploi, le Ministère a poursuivi ses efforts afin d'élargir les perspectives d'emploi pour les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones. À cette fin, le Ministère a eu recours au Programme national de perfectionnement des autochtones ainsi qu'au Programme d'accès pour les personnes handicapées. La détermination de Travail Canada en ce qui concerne l'égalité des chances à l'emploi a reçu l'appui du Secrétariat du Conseil du Trésor qui fournit au Ministère toute l'aide dont il a besoin pour l'embauche des femmes dans les postes traditionnellement dévolus aux hommes comme le postes d'agents des affaires du travail.

Dans le cadre d'une autre initiative du gouvernement fédéral, le Programme d'emploi d'été pour les étudiants, le Ministère a embauché une quarantaine d'étudiants et d'étudiantes dans les diverses régions du pays. Dans la région de la Capitale, ces étudiants ont participé à un cours d'orientation de deux jours avec, au programme, une visite de la Colline parlementaire, une rencontre avec le Ministre, des présentations du Bureau du Conseil privé, de la Commission de la Fonction publique, du Secrétariat du Conseil du Trésor, du ministère des Finances, ainsi que de la sous-ministre du Travail et des cadres supérieurs du Ministère.

Le Ministère a continué d'accorder son appui aux initiatives récentes du gouvernement en ce qui concerne l'interdiction du tabac en milieu de travail. Un sondage récemment effectué auprès des employés et employées du Ministère a révélé que 82 % des répondants désiraient que le tabac soient totalement interdit ou à tout le moins restreint à certaines aires spécifiques. En septembre 1987, le Ministère à imposé une interdiction partielle de fumer dans ses locaux. Les employés désireux de cesser de fumer ont été invités à suivre un cours à cette fin et plus d'une centaine de personnes ont profité de cette offre.

L'an dernier encore, Travail Canada a été appelé à se conformer à deux objectifs non nécessairement compatibles, à savoir assumer sa part de la compression du budget et des effectifs tout en assumant de plus grandes responsabilités par suite des changements apportés au Code canadien du travail. Le Ministère a continué de contenir son effectif en absorbant la plupart de ses employés déplacés ainsi que plusieurs personnes dont les emplois ont été déclarés excédentaires dans d'autres ministères — un excellent exemple de la collaboration

entre la direction, les dirigeants syndicaux et les employés.

Au sein du Ministère, l'adaptation de la main-d'œuvre est confiée à la gouverne d'un comité syndical-patronal. Les décisions courantes sur ce sujet sont prises par un comité de travail interne qui se réunit chaque semaine pour examiner les demandes de dotation et s'occuper des personnes touchées.

ANNEXE

États financiers

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles pour les exercices financiers 1986-1987 et 1987-1988

	1986-1987	1987-1988
	(en milliers de dollars)	
Travail – Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des activités liées au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	49 140	50 605
Travail – Subventions inscrites au budget des dépenses et contributions	10 564	9 391
Ministre du Travail – Traitement et indemnités d'automobile*	41	46
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands*	35 635	37 070
Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs*	92 142	105 704
Contributions aux régimes de prestations des employés	4 714	5 586
Versement de revenu de l'année précédente*	44	4
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	**192 280**	**208 406**

*Versement statutaire

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les exercices financiers 1986-1987 et 1987-1988

Article de dépense	1986-1987	1987-1988
	(en milliers de dollars)	
Personnel	38 969	41 709
Versement d'indemnités	35 626	37 070
Transports et communications	3 666	4 301
Information	1 757	1 868
Services professionnels et spéciaux	4 358	4 757
Location	343	266
Achats de services de réparation et d'entretien	511	473
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	963	1 192
Construction et acquisition de machines et de matériel (capital)	2 590	1 442
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	102 714	115 096
Autres dépenses	783	232
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	**192 280**	**208 406**

États financiers (suite)

État comparatif des dépenses par activité du Ministère pour les exercices financiers 1986-1987 et 1987-1988

Activité	1986-1987	1987-1988
	(en milliers de dollars)	
Service de médiation et de conciliation	3 995	4 738
Services généraux aux travailleurs	31 325	34 185
Politiques et communications	14 858	13 049
Adaptation des travailleurs	92 627	106 300
Indemnisation des accidents	37 386	38 736
Administration	12 089	11 398
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	**192 280**	**208 406**

États financiers (suite)

État des dépenses au titre des subventions et des contributions pour 1986-1987 et 1987-1988

	1986-1987	1987-1988
	(en milliers de dollars)	
SUBVENTIONS		
Programmes spéciaux de soutien de revenu: prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le Gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la concurrence venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une région (versements statutaires)	92 142	105 704
Autres subventions (y compris les versements d'indemnités statutaires à des marins marchands: 8 000 $ en 1986-1987 et 8 000 $ en 1987-1988)	99	105
Total des subventions	**92 241**	**105 809**
CONTRIBUTIONS		
Contributions aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	4 262	4 412
Contributions aux syndicats et à leurs membres non affiliés au Congrès du travail du Canada	1 245	1 300
Contribution à des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndiqués pour la formation syndicale	1 208	1 210
Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique	2 167	-
Programme sur les répercussions de la technologie	280	787
Contribution au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	403	415
Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés	736	-
Programme d'affectation d'employés	110	1 104
Fonds d'aide pour les affaires du travail	62	67
Total des contributions	**10 473**	**9 295**
TOTAL DES SUBVENTIONS ET DES CONTRIBUTIONS	**102 714**	**115 104**

58

Administration de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

Indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisations versées en 1986-1987 (en dollars)	Part des frais d'administration assumée en 1987-88 (en dollars)	Total (en dollars)
Colombie-Britannique	2 801 242	1 013 246	3 814 488
Alberta*	3 704 974	1 235 209	4 940 183
Saskatchewan	1 986 014	329 769	2 315 783
Manitoba	1 371 065	245 692	1 616 757
Ontario	16 048 177	3 188 309	19 236 486
Québec	10 733 405	2 134 284	12 867 689
Nouveau-Brunswick	871 039	108 092	979 131
Nouvelle-Écosse			
· fonctionnaires fédéraux	2 016 189	265 385	2 281 574
· Société de développement du Cap-Breton	8 577 689	698 578	9 276 267
· Société de développement du Cap-Breton (9A)	3 665 541	135 311	3 800 852
· anciens cas de silicose	619 044	20 213	639 275
Île-du-Prince-Édouard	257 140	42 551	299 691
Terre-Neuve	683 140	116 852	799 872
Sous-total	53 334 659	9 533 491	62 868 048
Versements autres qu'à des commissions provinciales	1 159 731	0	1 159 731
Sous-total	**54 494 390**	**9 533 491**	**64 027 779**
Moins: recouvrements	24 572 584	2 385 014	26 957 598
Indemnisation nette totale	**29 921 806**	**7 148 477**	**37 070 181**

*Comprend les coûts des réclamations dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

Accidents du travail

Ministères fédéraux, exercice financier 1987-1988

Ministères fédéraux	Années-personnes	Demandes d'indemnisation	Nombre d'accidents par 100 employés
Administration du pipe-line du Nord	2	0	0,00
Affaires des anciens combattants	4 196	284	6,77
Affaires extérieures	4 188	30	0,72
Affaires indiennes et du Nord	5 176	69	1,33
Agence canadienne de développement international	1 139	9	0,79
Agriculture	14 000	762	5,44
Approvisionnements et Services	9 996	241	2,41
Archives nationales	784	34	4,34
Bibliothèque nationale	517	6	1,16
Bureau du Conseil privé	559	7	1,25
Bureau du directeur général des élections	105	5	4,76
Centre de la sécurité des télécommunications	670	8	1,19
Commissariat à la magistrature fédérale	33	0	0,00
Commissariat aux langues officielles	160	0	0,00
Commission canadienne des droits de la personne	170	2	1,18
Commission canadienne des grains	910	51	5,60
Commission d'appel de l'immigration	169	1	0,59
Commission de contrôle de l'énergie atomique	259	5	1,93
Commission de la capitale nationale	973	138	14,19
Commission de la Fonction publique	2 451	17	0,69
Commission de la réforme du droit	44	1	2,27
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	140	4	2,85
Commission du tarif	41	0	0,00
Commission nationale des libérations conditionnelles	313	0	0,00
Communications	2 412	39	1,62
Condition féminine	46	0	0,00
Conseil canadien des relations du travail	103	0	0,00
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	409	2	0,49
Conseil de recherches en sciences humaines	99	2	2,02
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	142	0	0,00

60 Accidents du travail (suite)

Ministères fédéraux, exercice financier 1987-1988

Ministères fédéraux	Années-personnes	Demandes d'indemnisation	Nombre d'accidents par 100 employés
Conseil des sciences	30	1	3,33
Conseil du Trésor	809	1	0,49
Conseil économique	124	0	0,00
Conseil nationnal de recherches	3 318	135	4,07
Consommation et Corporations	2 600	83	3,19
Contrôleur général	158	0	0,00
Cour canadienne de l'impôt	68	1	0,47
Cour fédérale	216	2	0,93
Cour suprême	80	0	0,00
Défense nationale	34 028	4 425	13,00
Emploi et Immigration	27 926	409	1,46
Énergie, Mines et Ressources	4 788	137	2,86
Environnement	10 250	572	5,58
Expansion industrielle régionale	2 584	13	0,50
Finances	880	4	0,45
Gendarmerie royale	3 319	127	3,83
Justice	1 510	6	0,40
Musées nationaux	1 200	21	1,75
Office national de l'énergie	392	2	0,51
Office national des transports	752	14	1,86
Office national du film	925	15	1,62
Pêches et Océans	6 036	475	7,87
Résidence de son Excellence le Gouverneur général	116	9	7,76
Revenu :			
· Douanes et Accise	9 744	290	2,98
· Impôt	26 794	356	1,33
Santé et Bien-être social	10 944	237	2,17
Sciences et Technologie	200	1	0,50
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	40	0	0,00
Secrétariat d'État	3 234	25	0,77

Accidents du travail (suite)

Ministères fédéraux, exercice financier 1987-1988

Ministères fédéraux	Années-personnes	Demandes d'indemnisation	Nombre d'accidents par 100 employés
Service correctionnel	10 400	1 169	11,24
Services d'imprimerie du gouvernement canadien	1 300	3	0,23
Solliciteur général	298	18	6,04
Statistique	4 288	97	2,26
Surintendant des institutions financières	302	1	0,33
Transports:			
· Administration	2 050	44	2,15
· Groupe aviation	12 304	572	4,65
· Groupe maritime	6 152	741	12,04
Travail	886	23	2,60
Travaux publics	7 515	1 100	14,64
Vérificateur général	650	2	0,31
TOTAL	**249 418**	**12 851**	**5,15**

62 Accidents du travail (suite)

Sociétés d'État ou organismes fédéraux, exercice financier 1987-1988

Sociétés d'État ou organismes fédéraux	Années-personnes	Demandes d'indemnisation	Nombre d'accidents par 100 employés
Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent	1 195	107	8,95
Administration du pilotage de l'Atlantique	78	9	11,54
Administration du pilotage des Grands Lacs	113	2	1,77
Administration du pilotage des Laurentides	65	2	3,06
Administration du pilotage du Pacifique	64	3	4,69
Banque du Canada	2 513	81	3,22
Banque fédérale de développement	1 325	1	0,08
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	139	0	0,00
Centre de recherches pour le développement international	465	2	0,43
Commission d'énergie du Nord canadien	280	54	19,32
Commission des champs de bataille nationaux	31	10	32,36
Commission internationale des pêcheries de flétan du Pacifique	2	0	0,00
Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique	27	0	0,00
Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique	12	0	0,00
Commission mixte internationale	53	2	3,77
Conseil canadien des ministres des Ressources	3	0	0,00
Conseil canadien des normes	102	2	1,96
Conseil de recherches médicales	52	0	0,00
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	28	0	0,00
Construction de défense (1951)	246	8	3,25
Corporation commerciale canadienne	100	0	0,00
Corporation du Centre national des arts	800	24	3,00
Corporation Place du Havre	35	0	0,00
Direction générale des parcs et des lieux historiques nationaux	1	0	0,00
Eldorado nucléaire	1 023	99	9,68
Énergie atomique	4 881	197	4,04
Investissement	127	2	1,57
Monnaie royale	822	83	10,10
Office canadien des provendes	21	0	0,00
Office canadien du poisson salé	10	1	10,00
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	415	85	20,48

Accidents du travail (suite)

Sociétés d'État ou organismes fédéraux, exercice financier 1987-1988

Société d'État ou organisme fédéral	Années-personnes	Demandes d'indemnisation	Nombre d'accidents par 100 employés
Parlement :			
· Chambre des communes	2 900	183	6,31
· Bibliothèque	236	2	0,85
· Sénat	417	19	4,56
Pétro-Canada	9 651	406	4,21
Ponts Jacques-Cartier et Champlain inc.	70	8	11,43
Ports	1 335	206	15,43
Société canadiennes des postes	65 040	9 736	14,97
Société canadienne d'hypothèques et de logement	3 041	65	2,14
Société d'assurance-dépôts	50	0	0,00
Société de construction des musées	26	0	0,00
Société des ponts internationaux de la Voie maritime	14	2	14,09
Société du crédit agricole	632	0	0,00
Société du port de Montréal	22	1	4,55
Société du port de Québec	93	0	0,00
Société pour l'expansion des exportations	504	1	0,20
Société Radio-Canada	10 571	271	2,56
Téléfilm	120	0	0,00
Téléglobe	1 317	0	0,00
Sous-total	**111 065**	**11 674**	**10,51**
Société de développement du Cap-Breton	3 472	1 806	52,02
TOTAL	**114 537**	**13 480**	**11,77**